



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2024 IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen

Entwicklung und Struktur der Beschäftigung von
Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt

Cornelia Leclerque, Birgit Fritzsche

ISSN 1861-1435



Entwicklung und Struktur der Beschäftigung von Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt

Cornelia Leclerque (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Birgit Fritzsche (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Datengrundlage.....	6
3 Entwicklung der Beschäftigung und Strukturmerkmale ausländischer und deutscher Beschäftigter	7
3.1 Beschäftigungsentwicklung	7
3.2 Geschlecht.....	8
3.3 Arbeitszeit.....	10
3.4 Alter	11
3.5 Berufsabschluss und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit	12
3.6 Wirtschaftsbereiche	17
3.7 Berufe	20
4 Herkunftsländer der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit	22
4.1 Polen.....	26
4.2 Rumänien	27
4.3 Syrien.....	29
4.4 Ukraine	30
4.5 Vietnam	32
5 Unterschiede innerhalb Sachsen-Anhalts	34
5.1 Bedeutung ausländischer Beschäftigter für die regionale Beschäftigung	34
5.2 Regionale Konzentration ausländischer Beschäftigter in Sachsen-Anhalt	35
5.3 Herkunftsländer der ausländischen Beschäftigten, die in den Regionen Sachsen-Anhalts den größten Anteil stellen	36
6 Fazit	38
Literatur	43

Zusammenfassung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dies gilt insbesondere für die ausländischen Beschäftigten. Gleichzeitig gibt es bei verschiedenen Strukturmerkmalen deutliche Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten und die Beschäftigungsstruktur der ausländischen Beschäftigten unterscheidet sich je nach Staatsbürgerschaft. Darüber hinaus lassen sich zwischen den Regionen Sachsen-Anhalts erhebliche Unterschiede feststellen, sowohl was die Größenordnung der ausländischen Beschäftigten angeht, als auch was die Herkunftsländer betrifft, aus denen ausländische Beschäftigte in einer Region besonders stark vertreten sind. Die Auswertungen zeigen, dass aufgrund der häufig ungünstigeren Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur der ausländischen Beschäftigten und der damit einhergehenden Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsrisiken noch Handlungsbedarf besteht. Die Analysen zeigen aber auch, dass dieser regional unterschiedlich ausfallen dürfte. Dementsprechend sollten, unter Berücksichtigung der jeweils spezifischen Voraussetzungen, Bedarfe und Perspektiven, Aktivitäten auf- und ausgebaut werden, die aktuell und perspektivisch die Entfaltung der Arbeitsmarktpotenziale der ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt unterstützen können.

Keywords

Ausländer*innen, Sachsen-Anhalt, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Danksagung

Wir danken Michaela Fuchs, Klara Kaufmann, Per Kropp und Rüdiger Wapler für wertvolle inhaltliche Kommentare und Jochen Stabler für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Die Zuwanderung und Integration von ausländischen Fachkräften ist ein Thema, das aktueller ist denn je. So hat die Diskussion um das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz¹ die politische Landschaft in den vergangenen Monaten stark geprägt. Mit dem reformierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll der Weg von Arbeitskräften aus Drittstaaten in den deutschen Arbeitsmarkt einfacher werden, um den nötigen Fachkräftebedarf zu sichern. Entsprechende Änderungen des Gesetzes hat der Bundestag im Juni 2023 beschlossen, wovon mit der Einführung der Blauen Karte bereits ein Teil ab November 2023 gilt. Weitere Regelungen sollen dann ab 2024 umgesetzt werden. Grundtenor der geänderten Regelungen ist es, die Erwerbsmigration nach Deutschland zu vereinfachen und deutlich zu steigern. Vor diesem Hintergrund soll es Personen aus Drittstaaten mit anerkanntem Abschluss nun ermöglicht werden, in allen qualifizierten Beschäftigungen arbeiten zu können. Somit wird die Beschränkung aufgehoben, dass man nur im Rahmen eines anerkannten Berufsabschlusses arbeiten darf. Zugleich wird auch die Zuwanderung für akademische Berufe erleichtert und die Liste der Engpassberufe oder „Mangelberufe“ ausgeweitet². Ob und inwieweit diese Regelungen auch zu einer erhöhten Erwerbsmigration führen werden, wird jedoch kritisch gesehen. So argumentieren Adunts et al. (2023: 22), dass wenn „die Hürden für die Arbeits- und Erwerbsmigration in Deutschland weiterhin so hoch verbleiben, [...] die Zuzüge aus Drittstaaten nicht das notwendige Niveau erreichen, um dem steigenden Arbeitskräftebedarf im Zuge des demografischen Wandels zu begegnen.“

Gleichzeitig ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ insgesamt als auch der ausländischen Beschäftigten in Deutschland und in Sachsen-Anhalt steigend, insbesondere durch die gestiegene Zahl an Beschäftigten aus den acht Asylherkunftsländern⁴ und der Ukraine. Dies liegt zum einen an der zunehmenden Globalisierung und der freiwilligen wie erzwungenen individuellen Mobilität der Arbeitnehmer*innen, die dazu führt, dass sich immer mehr Ausländer*innen für eine Beschäftigung in Deutschland entscheiden. Zum anderen spielt auch die demografische Entwicklung eine Rolle. Es ist zu erwarten, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland und Sachsen-Anhalt weiter zunehmen wird. Insbesondere aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs wird die Arbeitsmarktintegration von Ausländer*innen somit eine immer wichtigere Rolle spielen. Damit sollte es vor allem im Interesse von Wirtschaft und Politik liegen, die Integration von ausländischen Beschäftigten in den Arbeitsmarkt weiter voranzutreiben und ihnen gute Beschäftigungs- und Bleibemöglichkeiten zu bieten.

Der vorliegende Bericht gibt einen deskriptiven Überblick über die Entwicklung und die Struktur der Beschäftigung von Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt und zeigt Unterschiede zwischen den Staatsangehörigkeiten sowie Unterschiede zwischen den Landkreisen Sachsens auf. Im

¹ Vgl. <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz> (abgerufen am 17.11.2023).

² ebd.

³ Wenn im Text von Beschäftigten oder von Beschäftigung die Rede ist, sind damit immer alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inkl. Auszubildende) bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gemeint. Ausgewertet wurde außerdem durchgängig die Beschäftigung am Arbeitsort.

⁴ Zu den acht Asylherkunftsländern zählen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien.

Folgenden werden zunächst die Datengrundlage (Kapitel 2) und die Beschäftigungsentwicklung von ausländischen und deutschen Beschäftigten dargestellt sowie ausgewählte Strukturmerkmale der Beschäftigung präsentiert (Kapitel 3). In Kapitel 4 werden Auswertungen differenziert nach unterschiedlichen ausländischen Staatsangehörigkeiten vorgestellt. Kapitel 5 befasst sich dann mit regionalen Unterschieden innerhalb Sachsen-Anhalts. Der Bericht schließt mit einem Fazit (Kapitel 6).

2 Datengrundlage

Grundlage für die Auswertungen bilden die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vorhandenen standardisierten Daten und Merkmale. Die Beschäftigungsstatistik bietet die Möglichkeit, Beschäftigungsstrukturen auf regionaler Ebene vergleichsweise detailliert darstellen zu können. Der Bericht konzentriert sich auf die Darstellung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit⁵ und beschränkt sich auf ausgewählte wichtige Merkmale und Merkmalskombinationen.

Aufgrund der Verwendung der Beschäftigungsstatistik sind für die Interpretation der Daten einige Punkte zu berücksichtigen. So finden sich in diesem Bericht keine Angaben zu (ausländischen) Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen, Beamten oder geringfügig Beschäftigten. Zudem enthalten die Daten keine Informationen darüber, wann Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Deutschland gekommen sind oder ob sie bereits in Deutschland geboren wurden und aufgewachsen sind. Zudem ist es mit den hier verwendeten Daten der Beschäftigungsstatistik nicht möglich, Personen mit Migrationshintergrund zu untersuchen, da dieses Merkmal hier nicht erhoben wird.

Daten zur Bevölkerung und zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund liefert das Statistische Bundesamt auf der Basis von Auswertungen des Mikrozensus und des Ausländerzentralregisters. Dabei ist zu beachten, dass die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund⁶ größer ist als die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit⁷, da diese eine Untergruppe der Personen mit Migrationshintergrund darstellen. Für das Jahr 2022 betrug die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland 23.825.000 und die Zahl der Ausländer*innen 12.324.000, das sind 28,7 bzw. 14,6 Prozent der Bevölkerung. Nach dem Ausländerzentralregister zählten in 2022 13.384.000 Personen zur ausländischen Bevölkerung.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Personen nach Staatsangehörigkeit, vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten-Nav.html> (abgerufen am 17.11.2023).

⁶ Die Definition des Migrationshintergrunds lautet: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. Sie umfasst dabei zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer*innen, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler*innen sowie Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben als auch mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der vier zuvor genannten Gruppen (vgl. Statistisches Bundesamt, Mikrozensus - Bevölkerung nach Migrationshintergrund, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-migrationshintergrund-erst-2010220227005.xlsx?__blob=publicationFile (abgerufen am 17.11.2023).

⁷ Ausländerinnen und Ausländer sind eine Untergruppe des oben genannten Personenkreises und umfassen Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 Grundgesetz sind, d. h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Glossar/auslaendische-bevoelkerung.html> (abgerufen am 17.11.2023).

Zugleich lag die Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Deutschland bei 11.472.000 Personen und die Zahl der erwerbstätigen Ausländer*innen bei 5.917.000, das sind 26,9 bzw. 13,9 Prozent aller Erwerbstätigen. Für Sachsen-Anhalt ergibt sich eine Zahl von 217.000 Personen mit Migrationshintergrund und von 161.000 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Bezogen auf die Bevölkerung sind das 10,2 bzw. 7,4 Prozent. Aktuelle Angaben zur Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund stehen für Sachsen-Anhalt nicht zur Verfügung.

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass auch die Unterscheidung nach dem Zeitpunkt der Zuwanderung und nach der Staatsangehörigkeit an manchen Stellen zu inhaltlich anderen Ergebnissen führen könnte. So könnten sich durch die Einbeziehung dieser Merkmale bspw. die Ergebnisse zur Qualifikationsstruktur und zur Berufsstruktur der Beschäftigten anders darstellen als dies in diesem Bericht der Fall ist. Gleichwohl liefern die Auswertungen zu den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit interessante und wichtige Erkenntnisse, die als Ausgangspunkt für weitere (regionale) Analysen dienen können und die Ableitung für Empfehlungen an die Arbeitsmarktpolitik erlauben.

3 Entwicklung der Beschäftigung und Strukturmerkmale ausländischer und deutscher Beschäftigter

Dieses Kapitel beschreibt die Struktur sowie die Entwicklung der Beschäftigung im Vergleich ausländischer und deutscher Beschäftigter hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Arbeitszeit, Alter, Berufsabschluss und Anforderungsniveau. Zudem wird die Verteilung auf Wirtschaftsbereiche und Berufe vorgestellt.

3.1 Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2022 erreichte die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt mit rund 804.200 Personen einen neuen Höchstwert. Gegenüber 2013 stieg die Zahl damit um 34.900 Beschäftigte oder 4,5 Prozent (vgl. Abbildung 1).⁸ Damit erreichte Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Deutschland (16,3 %) ein unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum. Das Land profitierte jedoch bis zum Corona-bedingten Einbruch wie der gesamtdeutsche Arbeitsmarkt von dem guten und stabilen Wirtschaftsklima der vergangenen Jahre. Die inflationären Entwicklungen durch die Pandemie setzten den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt stark unter Druck, welcher aufgrund des Ukraine-Krieges noch verstärkt wurde.

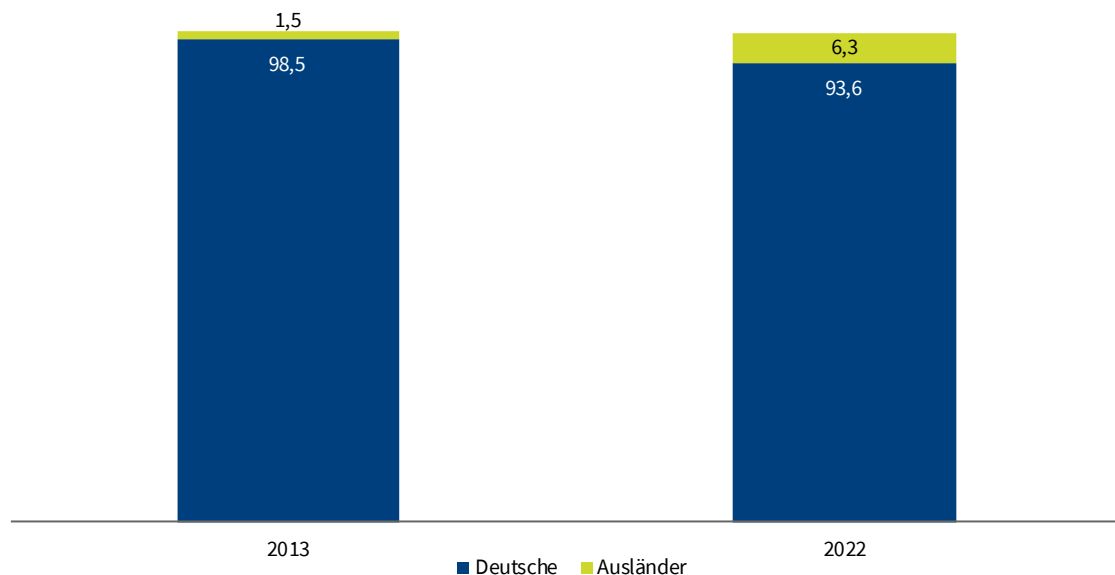
Mit Blick auf deutsche und ausländische Beschäftigte in Sachsen-Anhalt zeigen sich zwei unterschiedliche Entwicklungen. Das Wachstum der letzten Jahre wird stark von Beschäftigten

⁸ Für die Auswertungen wurde immer der 30. Juni eines Jahres verwendet. Das Basisjahr 2013 wurde hier gewählt, weil für die Merkmale Anforderungsniveau und Beruf erst ab diesem Jahr Daten zur Verfügung stehen.

mit ausländischer Staatsangehörigkeit getragen, die damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet haben (vgl. Koppel 2016).⁹ Zwischen 2013 und 2022 stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nämlich deutlich stärker als die der deutschen Beschäftigten, deren Zahl im gleichen Zeitraum sogar um 4.400 Personen oder 0,6 Prozent sank (vgl. Abbildung 1). Die Zahl der in Sachsen-Anhalt beschäftigten Ausländer*innen stieg im genannten Zeitraum von 11.700 Personen auf 51.100 Personen um mehr als das Vierfache (vgl. Abbildung 1). Im Jahr 2022 besaßen damit 6,3 Prozent aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2013 lag der Anteil mit 1,5 Prozent noch deutlich niedriger. Bundesweit verdoppelte sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten und damit weniger stark als in Sachsen-Anhalt, allerdings mit einem deutlich höherem Ausgangswert von 8,0 Prozent in 2013. In 2022 lag er bei 14,5 Prozent.

Abbildung 1: Beschäftigte in Sachsen-Anhalt nach Staatsangehörigkeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Angabe in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

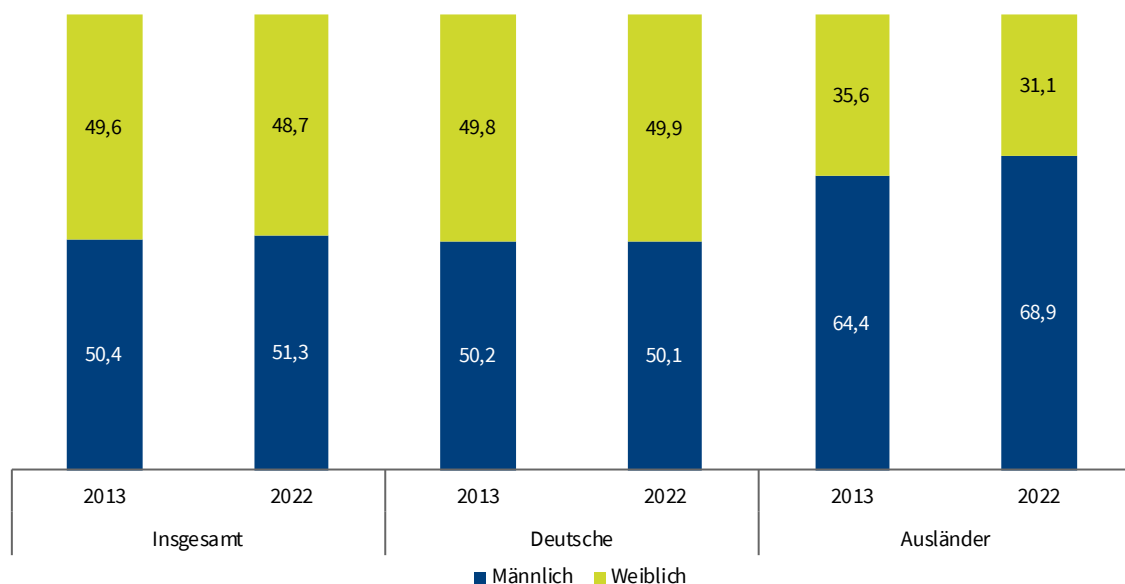
3.2 Geschlecht

Die Beschäftigtenanteile von Männern und Frauen unterscheiden sich zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten deutlich (vgl. Abbildung 2). So lag der Anteil der Männer bei den ausländischen Beschäftigten mit 68,9 Prozent im Jahr 2022 erheblich höher als bei den deutschen Beschäftigten mit 50,1 Prozent. Frauen waren unter den ausländischen Beschäftigten dementsprechend mit 31,1 Prozent weniger stark vertreten als unter den deutschen Beschäftigten mit 49,9 Prozent.

⁹ Bei einem kleinen Teil der Beschäftigten ist keine Angabe zur Staatsangehörigkeit vorhanden. In den Tabellen im Anhang führt dies dazu, dass die Summe aus deutschen und ausländischen Beschäftigten nicht die Gesamtsumme ergibt. Generell ist diese Größe für die Auswertungen allerdings vernachlässigbar. Auch bei manchen anderen Auswertungen wurde auf die Angaben zu Ausprägungen wie „Keine Angabe“ oder „Keine Zuordnung möglich“ verzichtet, wenn es sich um keine relevante Größe handelt.

Dieser Unterschied hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt: Die Zahl der männlichen ausländischen Beschäftigten wuchs seit 2013 um mehr als das Fünffache (366,5 %), die Zahl der weiblichen ausländischen Beschäftigten um fast das Vierfache (280,5 %). In der Folge erhöhte sich der Anteil der Männer unter den ausländischen Beschäftigten von 2013 bis 2022 um 4,5 Prozentpunkte. Bei den Deutschen verlief die Entwicklung anders. Die Zahl der Frauen reduzierte sich um 0,4 Prozent, die der Männer um 0,8 Prozent. Als Folge wuchs der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten um minimale 0,1 Prozentpunkte (vgl. Tabelle A 1).

Abbildung 2: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht in Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Ein Grund für die geringeren Anteile der weiblichen ausländischen Beschäftigten gegenüber den männlichen ausländischen Beschäftigten könnte damit zusammenhängen, dass in den letzten Jahren im Zuge der Flüchtlingskrise in 2015 unter den nach Deutschland gekommenen Personen mehr Männer als Frauen waren. Ebenso kamen im Zuge der EU-Osterweiterung mehr Männer als Frauen für eine Arbeitsaufnahme ins Land.¹⁰ Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von (geflüchteten) Frauen – bedingt auch durch die zunehmende Aufenthaltsdauer – gestiegen ist, liegt sie immer noch niedriger als die der Männer mit Migrationshintergrund und auch der Frauen ohne Migrationshintergrund (vgl. Sachverständigenrat 2018; Kosyakova et al. 2021). So können u. a. eine eher traditionelle Familiensituation, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die geringere Bildungsbeteiligung sowie ein erschwerter Zugang zu Sprach- und Integrationskursen eine Beschäftigungsaufnahme von (geflüchteten) Frauen verzögern oder verhindern. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass die Differenz der Anteile von ausländischen und deutschen

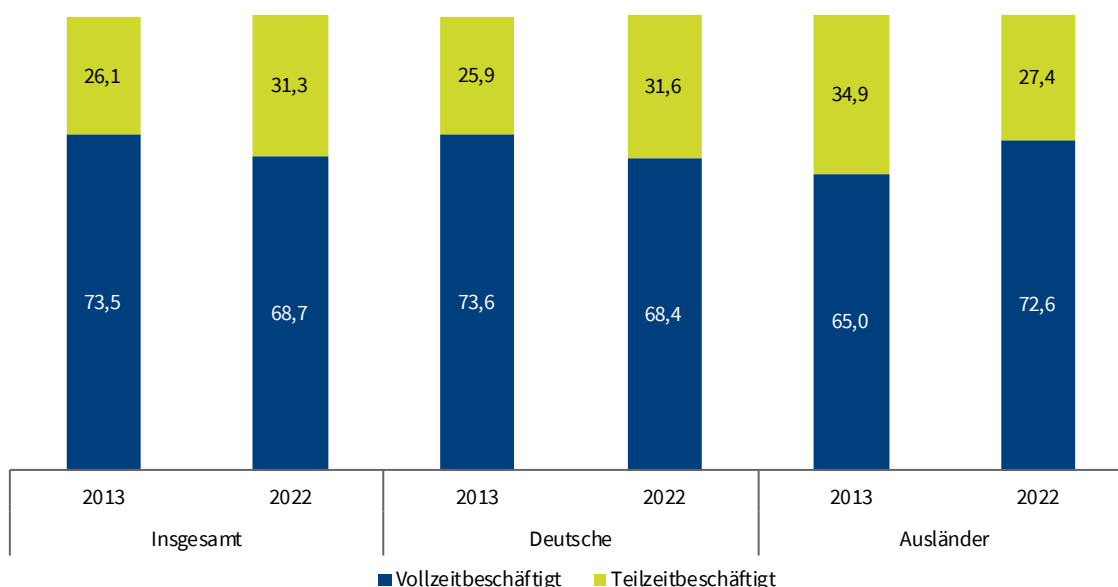
¹⁰ Diese Annahme lässt sich zumindest auf Basis der Zuzüge aus dem Ausland nach Sachsen-Anhalt treffen, auch wenn der Personenkreis der Zuwanderer in Teilen nochmals ein anderer ist als der, der für eine Arbeitsaufnahme nach Sachsen-Anhalt kommt. Laut dem Landesamt für Statistik Sachsen-Anhalt (2023) gab es z. B. im Jahr 2022 insgesamt fast 64.200 Zuzüge aus dem Ausland nach Sachsen-Anhalt, davon waren 32.800 Männer und 31.400 Frauen. In den vorherigen Jahren waren die Männer jedoch deutlich in der Überzahl (insgesamt 27.000, davon 16.900 Männer und 10.100 Frauen) (vgl. https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamter/StaLa/startseite/Themen/Bevoelkerung/Berichte/Wanderungen/6A301_2022-A.pdf (abgerufen am 22.9.2023)).

Beschäftigten beider Geschlechter so groß ausfällt. Studien zeigen dennoch auf, dass mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung steigt (vgl. Goßner/Kosyakova 2021; Kosyakova et al. 2021).

3.3 Arbeitszeit

Auch bei der Betrachtung nach Voll- und Teilzeit zeigen sich in Sachsen-Anhalt Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten (vgl. Abbildung 3). 2022 waren von den ausländischen Beschäftigten 72,6 Prozent vollzeitbeschäftigt und 27,4 Prozent teilzeitbeschäftigt. Dagegen lag der Vollzeitanteil bei den Deutschen mit 68,4 Prozent niedriger und der Teilzeitanteil mit 31,6 Prozent höher.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Anmerkung: Es wurde auf die Ausprägungen wie „Keine Angabe“ oder „Keine Zuordnung möglich“ verzichtet, daher ergibt die Summe nicht immer 100 Prozent.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Seit 2013 ist bei den Ausländer*innen die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um das fast Fünffache (386,3 %) stärker als die Zahl der Teilzeitbeschäftigten angestiegen, die sich um das fast 3,5-fache erhöhte (242,7 %). Damit ergeben sich auch entsprechende Veränderungen bei den Anteilen der ausländischen Vollzeitbeschäftigten (7,5 Prozentpunkte). Bei den Deutschen erhöhte sich demgegenüber die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 21,0 Prozent, während sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 7,6 Prozent verringerte. Dadurch erhöhte sich bei den Deutschen auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um 5,6 Prozentpunkte (vgl. Tabelle A 1).

Eine Erklärung für den geringeren Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den ausländischen Beschäftigten ist sicherlich der kleinere Anteil von Frauen in dieser Gruppe (vgl. Kapitel 3.2): Da Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, mindert der kleinere Anteil der Frauen bei den ausländischen Beschäftigten auch den Teilzeitanteil unter den Beschäftigten mit ausländischer

Staatsangehörigkeit. Trotz alledem sind die Formen der atypischen Beschäftigung¹¹ unter allen ausländischen Beschäftigten generell stärker verbreitet als unter den deutschen Beschäftigten (vgl. Seils/Baumann 2019).

Allerdings fällt der Unterschied bei der Arbeitszeit zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten kleiner aus als es vielleicht aufgrund des geringeren Frauenanteils unter den ausländischen Beschäftigten zu erwarten gewesen wäre. Denn differenziert man die Arbeitszeitverteilung zusätzlich nach Geschlecht, zeigen sich für Sachsen-Anhalt zwei interessante Aspekte. Zum einen liegt der Teilzeitanteil unter den ausländischen Männern mit 21,8 Prozent deutlich höher als unter den Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit (12,4 %).¹² So arbeiten in Sachsen-Anhalt vergleichsweise viele ausländische Männer in der Logistikbranche. Der Teilzeitanteil beträgt hier 28,3 Prozent. Damit könnte die Verteilung ausländischer und deutscher Beschäftigter auf Branchen und Berufe (vgl. Kapitel 3.6 und Kapitel 3.7) eine Rolle spielen. Zum anderen arbeiten in Sachsen-Anhalt mehr ausländische Frauen in Vollzeit (60,0 %) als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (49,3 %). Eventuell wollen viele der Frauen, die gezielt für eine Arbeitsaufnahme nach Deutschland kommen, eine Vollzeitbeschäftigung ausüben und tragen so zu diesem höheren Anteil bei. Der höchste Anteil findet sich im Bereich Lebensmittel- und Genussmittelherstellung (22,0 %).

3.4 Alter

Beim Alter zeigen sich zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten vor allem bei den Beschäftigten in der Altersgruppe 25 bis unter 55 Jahre und bei den Beschäftigten ab 55 Jahren und älter deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 4). So sind von den beschäftigten Ausländer*innen 77,6 Prozent in der Haupterwerbsgruppe (25 bis unter 55 Jahre). Sie weisen damit einen höheren Anteil auf als deutsche Beschäftigte (63,7 %). Umgekehrt liegt der Anteil der älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) bei den Deutschen mit 28,2 Prozent deutlich über dem Wert der ausländischen Beschäftigten (8,1 %). Auch die Unterschiede in der Altersgruppe unter 25 Jahre sind deutlich. Hier betrug der Anteil der ausländischen Beschäftigten 14,3 Prozent, der Anteil bei den deutschen Beschäftigten 8,2 Prozent.

Allerdings hat sich die Zahl der jüngeren ausländischen Beschäftigten seit dem Jahr 2013 um das Siebenfache (602,6 %) überdurchschnittlich erhöht. Die Beschäftigtenzahl fiel mit dem Anstieg um das Vierfache (303,2 %) in der Haupterwerbsgruppe bzw. um das fast Fünffache (388,3 %) in der Altersgruppe 55 Jahre und älter geringer aus. Entsprechend hat sich der Anteil der jüngeren Beschäftigten deutlich erhöht (5,4 Prozentpunkte). Auch bei den älteren Beschäftigten erhöhte sich der Anteil noch leicht (0,9 Prozentpunkte). In der Haupterwerbsgruppe ging der Anteil jedoch deutlich zurück (6,3 Prozentpunkte) (vgl. Tabelle A 1).

Bei den deutschen Beschäftigten zeigt sich ein anderes Bild. Zuwächse gab es hier nur bei den älteren Beschäftigten, deren Zahl seit 2013 um 36,7 Prozent gewachsen ist. Dementsprechend erhöhte sich auch der Anteil der älteren Beschäftigten (7,7 Prozentpunkte). Dagegen gab es in der

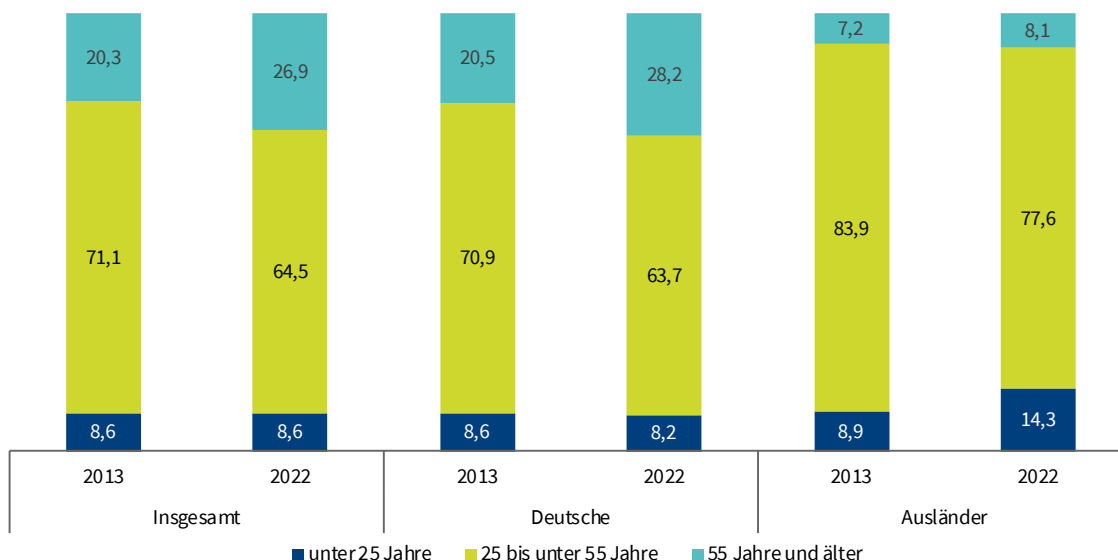
¹¹ Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html>) (abgerufen am 18.1.2024).

¹² Angaben zu Beschäftigtenanteilen, zu denen im Text keine Quelle und kein Verweis angegeben sind, beruhen auf eigenen Berechnungen mit den Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Gruppe der Jüngeren und in der Haupterwerbsaltersgruppe einen Rückgang um 5,9 bzw. 10,7 Prozent. Somit reduzierten sich auch die Anteile der Jüngeren und der 25- bis unter 55-Jährigen um 0,5 bzw. 7,2 Prozentpunkte (vgl. Tabelle A 1).

Abbildung 4: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Alter in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Insgesamt konzentrieren sich Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit stärker als deutsche Beschäftigte auf das Haupterwerbsalter, während ältere Beschäftigte in einem geringeren Umfang vertreten sind. Dies dürfte wiederum darauf zurückzuführen sein, dass viele Personen aus dem Ausland gezielt für eine Arbeitsaufnahme nach Deutschland kommen. Die Unterschiede und die Entwicklung der Altersstruktur bei ausländischen und deutschen Beschäftigten lassen zudem erwarten, dass Ausländer*innen für die (zukünftigen) Arbeitskräftebedarfe eine wichtige Rolle spielen werden.

3.5 Berufsabschluss und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit

Im folgenden Kapitel stehen der Berufsabschluss und das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit im Vordergrund der Auswertungen. Dabei gibt der Berufsabschluss den gemeldeten formalen Berufsabschluss wieder, während das Anforderungsniveau¹³ als eine Komponente der Angabe zur beruflichen Tätigkeit einer Person gilt. Es bildet dabei den Komplexitätsgrad der beruflich ausgeübten Tätigkeit ab und ist nicht unmittelbar mit der Angabe zur formalen Qualifikation verknüpft. Dabei unterscheidet man vier Anforderungsniveaus: Helfer, Fachkraft,

¹³ Weitere Informationen sind auf der Internetseite der Statistik der Bundesagentur für Arbeit verfügbar, vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460516 (abgerufen am 14.9.2023).

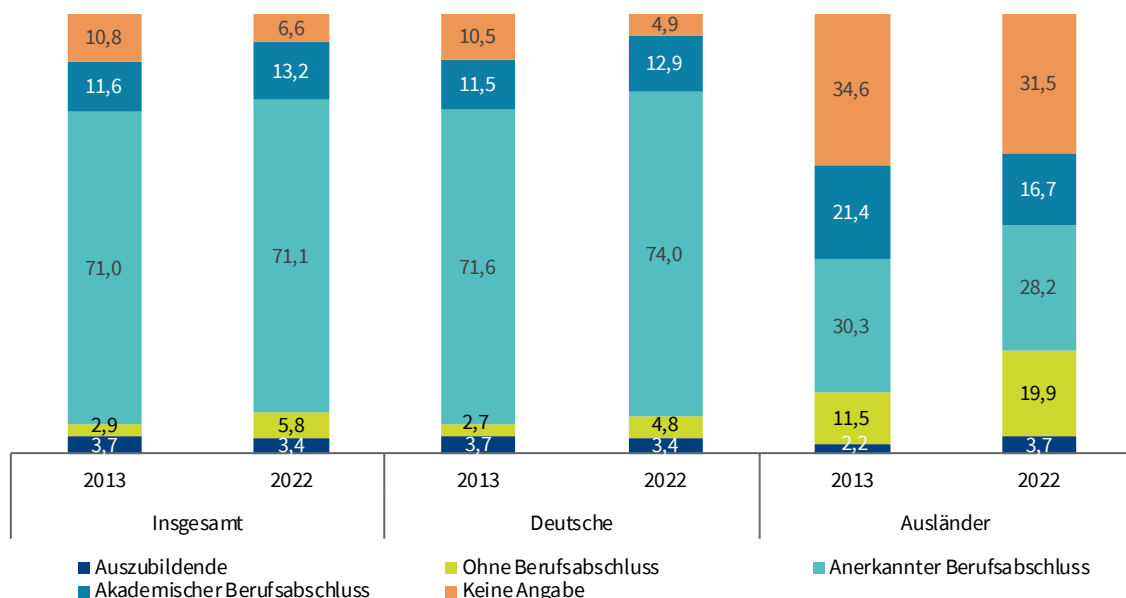
Spezialisten und Experten¹⁴. Die auf den einzelnen Anforderungsniveaus ausgeübten, unterschiedlich komplexen Tätigkeiten werden zwar inhaltlich mit bestimmten Qualifikationsniveaus oder Berufsabschlüssen in Verbindung gebracht, dennoch können bspw. Personen, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, beim Anforderungsniveau auf dem Helferniveau eingestuft sein, wenn sie entsprechende Tätigkeiten ausführen (vgl. Paulus/Matthes 2013).

Berufsabschluss

Beim Berufsabschluss gibt es große Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten (vgl. Abbildung 5). Bei den ausländischen Beschäftigten konnten im Jahr 2022 31,5 Prozent der ausländischen Beschäftigten keine Angabe zu ihrem formalen Berufsabschluss geben, bei den deutschen Beschäftigten fiel der Anteil mit 4,9 Prozent deutlich geringer aus. Daneben wiesen unter den ausländischen Beschäftigten 19,9 Prozent keinen anerkannten Berufsabschluss auf. Auch hier zeigen sich große Unterschiede zu den deutschen Beschäftigten auf, deren Anteil bei 4,8 Prozent lag. Ebenso sind bei den Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss Unterschiede sichtbar. Unter den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit besaßen nur 28,2 Prozent einen Berufsabschluss, unter den Deutschen 74 Prozent. Bei Letzteren bilden Beschäftigte mit Berufsabschluss zugleich auch die größte Gruppe.

Abbildung 5: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Berufsabschluss in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Gründe für die starken Abweichungen zwischen beiden Gruppen liegen offensichtlich im System der dualen Berufsausbildung, die in Deutschland eine hohe Bedeutung erfährt. Nur wenige

¹⁴ Das Anforderungsniveau wird in vier Komplexitätsgraden erfasst. Dabei entspricht „Helfer“ dem Niveau ohne abgeschlossene Berufsausbildung, „Fachkraft“ dem Niveau mit abgeschlossener Berufsausbildung, „Spezialisten“ dem Niveau Meister, Techniker und Bachelorabschluss und „Experten“ dem Niveau Hochschulabschluss (über dem Bachelorniveau).

Länder wie beispielsweise Österreich oder die Schweiz verfügen über vergleichbare Ausbildungssysteme. In vielen anderen Ländern ist ein schulisches Ausbildungssystem das vorherrschende System der Berufsausbildung. Diese Heterogenität der Berufsausbildungssysteme, der damit verbundenen unterschiedlichen Ausbildungsinhalte sowie erworbenen Berufsabschlüsse erschweren die Mobilität von ausländischen Beschäftigten. Insoweit diese nicht das deutsche Ausbildungssystem durchlaufen haben, verfügen sie seltener über eine formale Qualifikation, die in Deutschland als „anerkannter Berufsabschluss“ gewertet werden kann.

Geringe Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten zeigen sich demgegenüber in Bezug auf einen Hochschulabschluss. Dieser ist unter ausländischen Beschäftigten mit 16,7 Prozent stärker verbreitet als unter den deutschen Beschäftigten mit 12,9 Prozent. Dabei dürfte sich bemerkbar machen, dass seit geraumer Zeit akademische Arbeitskräfte im Fokus der deutschen Arbeitsmarktpolitik stehen. Ein Grund ist sicherlich, dass Akademiker*innen generell die höchste internationale Mobilität aufweisen. Damit spiegeln zugewanderte Arbeitskräfte nicht das durchschnittliche Qualifikationsniveau in ihren Herkunftsländern wider, sondern sind eher überdurchschnittlich qualifiziert. So wurde bereits 2012 die Blaue Karte für hochqualifizierte Arbeitskräfte aus nicht-europäischen Staaten eingeführt, um deren internationale Rekrutierung zu erleichtern. Auch die aktuelle Diskussion zur Weiterentwicklung des im Jahr 2005 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes der Bundesregierung bringt dieses Anliegen zum Ausdruck. Insgesamt besaßen zum Stichtag 30. September 2022 mehr als 17.700 Personen in Deutschland eine Blaue Karte, davon hatten 197 Personen ihren Aufenthalt in Sachsen-Anhalt (vgl. Graf 2023).

Das weitverbreitete Bild vom „unqualifizierten Migranten“ gilt demnach heute so nicht mehr. Blickt man auf die Beschäftigungsstruktur nach Berufsausbildung, ist in den vergangenen Jahren eine zunehmende Polarisierung in der Qualifikationsstruktur der zugewanderten Arbeitskräfte zu beobachten. So steht dem hohen Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein ebenso hoher Anteil an Hochschulabsolventen gegenüber und wird die Bildungsstruktur der migrantischen Bevölkerung in Deutschland in Zukunft immer mehr prägen (BMFSFJ 2020: 24 und vgl. Brücker/Seibert/Wapler 2017).

Generell ist für die Interpretation des Berufsabschlusses auch zu beachten, dass bei den ausländischen Beschäftigten der Anteil ohne Angabe zum Berufsabschluss deutlich größer ist als bei den deutschen Beschäftigten. Unter den ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist diese mit 31,5 Prozent sogar die größte Gruppe, während nur 4,9 Prozent der deutschen Beschäftigten dieser Kategorie zugeordnet sind (vgl. Abbildung 5). Zusätzliche Auswertungen der Beschäftigungsstatistik zeigen, dass in Sachsen-Anhalt über 95 Prozent in dieser Gruppe auf dem Helfer- oder dem Fachkraftniveau beschäftigt sind, davon wiederum über die Hälfte auf Fachkraftniveau. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass einerseits ein Teil dieser Beschäftigten wohl über keinen Berufsabschluss verfügt, andererseits aber auch bei einem Teil dieser Gruppe ein ausländischer Abschluss vorliegen dürfte, der (noch) nicht anerkannt ist.

Schließlich sind 3,7 Prozent der ausländischen Beschäftigten Auszubildende¹⁵. Unter den Deutschen lag dieser Anteil mit 3,4 Prozent leicht darunter (vgl. Abbildung 5). Gründe dafür liegen sicherlich in der vergleichsweise jungen Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit (vgl. Kapitel 3.4). Zum anderen hängt es auch mit dem steigenden Anteil an Migranten in Deutschland zusammen. Gleichwohl zeigt sich aber auch, dass die Chancen ausländischer Jugendlicher beim Übergang in die Berufsausbildung nach wie vor schlechter als die von deutschen Jugendlichen sind, selbst wenn gleiche Schulabschlüsse vorliegen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018; Beicht/Walden 2019).

Bei den ausländischen Beschäftigten stieg im Vergleich zu 2013 die Zahl derjenigen ohne Berufsabschluss um das 7,5-fache (652,3 %) an. Sowohl die Zahl der Beschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss als auch die Zahl jener, für die keine Angabe vorliegt, vervierfachte sich zu 2013 (306 % bzw. 297,5 %). Bei denjenigen mit akademischem Berufsabschluss fiel der Anstieg um das 3,4-fache (240,4 %) etwas geringer aus, erreicht aber immer noch eine erhebliche Größenordnung. Bei den Deutschen ist ebenfalls die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss mit Abstand am stärksten gestiegen (74,7 %). Deutlich kleiner war das Wachstum bei den Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss (12,1 %) und mit Berufsabschluss (2,7 %). Rückläufig war die Zahl derjenigen ohne Angabe (-53,4 %) (vgl. Tabelle A 1).

Diese Entwicklung hatte Einfluss auf die Qualifikationsstruktur der ausländischen Beschäftigten in den letzten Jahren. Der Anteil derjenigen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, ist um 8,4 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil jener, die einen anerkannten oder akademischen Berufsabschluss vorweisen können, ist dagegen um 2,1 bzw. 4,7 Prozentpunkte gesunken. Auch der Anteil der ausländischen Beschäftigten, für die keine Angabe vorlag, sank um 3,0 Prozentpunkte. Bei den deutschen Beschäftigten ist der Anteil mit anerkanntem Berufsabschluss als auch der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss mit 2,3 bzw. 2,2 Prozentpunkten gewachsen. Bei den Akademikern stieg der Anteil ebenfalls an (1,5 Prozentpunkte). Der Anteil derjenigen ohne Angabe ging um 5,6 Prozentpunkte zurück (vgl. Tabelle A 1).

Bei den Auszubildenden stieg die Zahl der Ausländer*innen seit 2013 um mehr als das Siebenfache (616,9 %), der Anteil der Auszubildenden an allen ausländischen Beschäftigten um 1,4 Prozentpunkte. Demgegenüber ging die Zahl der deutschen Auszubildenden um 9,3 Prozent zurück, auch der Anteil an allen deutschen Beschäftigten verringerte sich um 0,3 Prozentpunkte (vgl. Tabelle A 1).

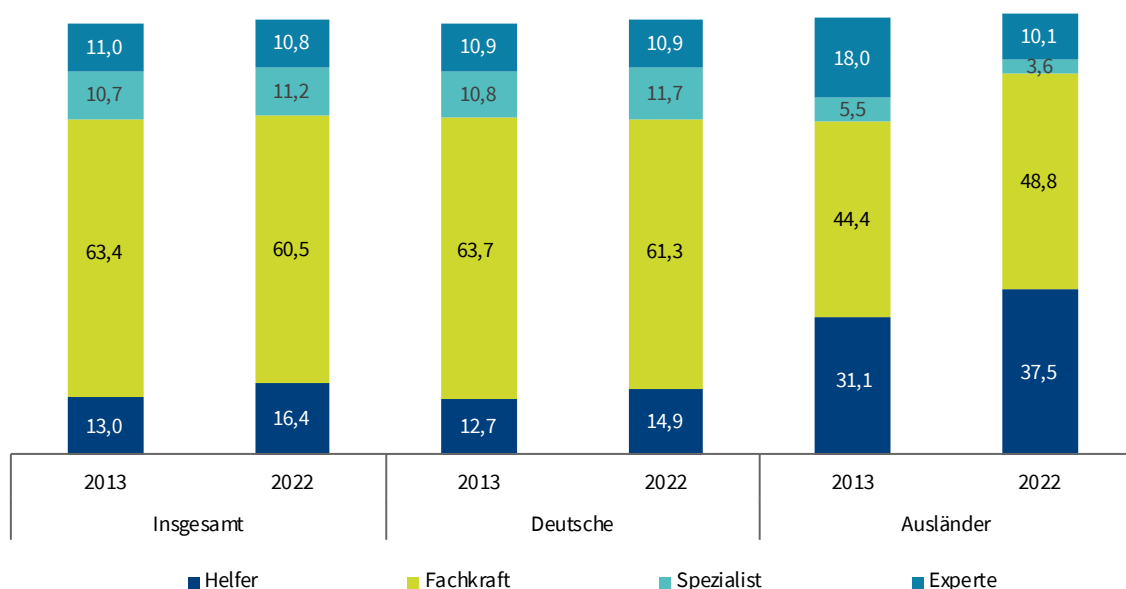
Anforderungsniveau

Bezogen auf das Anforderungsniveau der Tätigkeiten von ausländischen und deutschen Beschäftigten zeigen sich markante Differenzen (vgl. Abbildung 6), die mit den Unterschieden beim Berufsabschluss korrespondieren bzw. diese ergänzen. So sind von den ausländischen Beschäftigten 37,5 Prozent auf dem Helferniveau tätig, während dies bei den Deutschen nur für 14,9 Prozent der Fall ist. Dies entspricht dem oben beschriebenen Unterschied bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss, wo der Anteil bei den Ausländer*innen ebenfalls deutlich

¹⁵ Auszubildende werden in der Beschäftigungsstatistik nur erfasst, wenn in der Ausbildung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Dementsprechend finden sich hier Auszubildende, die eine Berufsausbildung im dualen System durchlaufen. Auszubildende in schulischen Ausbildungsgängen sind nicht enthalten.

größer ist als bei den deutschen Beschäftigten. Der größte Teil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist mit 48,8 Prozent allerdings auf dem Fachkraftniveau tätig. Bei den Deutschen ist der Anteil mit 61,3 Prozent noch höher. Beschäftigte auf dem Spezialistenniveau befinden sich unter den Ausländer*innen mit 3,6 Prozent relativ selten, während bei den Deutschen immerhin 11,7 Prozent der Beschäftigten auf diesem Anforderungsniveau tätig sind. Der Hauptgrund für diese Differenz dürfte sein, dass die dem Spezialistenniveau entsprechenden Meister- und Technikerausbildungen ein deutsches Spezifikum sind und daher bei ausländischen Beschäftigten seltener vorliegen dürften. Auf dem Expertenniveau ist mit 10,1 Prozent der Ausländer*innen sowie 10,9 Prozent der Deutschen der Anteil etwa gleich hoch. Die Gründe dafür liegen wie bei den Ausführungen zum Berufsabschluss beschrieben in der verstärkten internationalen Anwerbung akademischer Fachkräfte. Gerade im wissenschaftlichen oder medizinischen Bereich sind ausländische Beschäftigte auf Expertenniveau tätig, da hier oft Fachkräfteengpässe bestehen.

Abbildung 6: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2013 und am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Blickt man auf die Entwicklung der letzten Jahre, fällt auf, dass bei den ausländischen Beschäftigten die Zahl der Helfer überdurchschnittlich gestiegen ist. Zu 2013 erhöhte sie sich um über das Fünffache (425,6 %) (Kaufmann et al. 2021: 17). Auf den anderen Anforderungsniveaus fielen die Zuwächse geringer aus: Bei den Fachkräften gab es ein Plus um das fast Fünffache (379,1 %), bei den Spezialisten um das 2,8-fache (181,5 %) und bei den Experten um das 2,4-fache (143,1 %). Auch bei den deutschen Beschäftigten verzeichnete der Helferbereich mit 17,1 Prozent das stärkste Wachstum. Der Zuwachs bei den Spezialisten lag mit 7,9 Prozent nur im einstelligen Bereich. Rückläufig war die Entwicklung bei den Experten und Fachkräften (0,9 bzw. 4,3 %) (vgl. Tabelle A 1).

Hinsichtlich der Veränderung der Anteile bedeutet dies, dass bei den ausländischen Beschäftigten ein Zuwachs bei den Helfern um 6,4 Prozentpunkte, bei den Fachkräften um 4,4 Prozentpunkte und bei den Spezialisten um 2 Prozentpunkte zu verzeichnen war, während die Experten 8 Prozentpunkte verloren. Die Struktur beim Anforderungsniveau hat sich damit über den Zeitraum tendenziell eher verschlechtert. Bei den Deutschen ist der Anteil der Helfer mit einem Plus von 2,3 Prozentpunkten am stärksten gewachsen, gefolgt vom Anteil der Spezialisten um 0,9 Prozentpunkte. Der Anteil der Experten blieb unverändert und der Anteil der Fachkräfte ging um 2,4 Prozentpunkte zurück (vgl. Tabelle A 1).

Festzuhalten bleibt, dass sowohl unter den ausländischen als auch unter den deutschen Beschäftigten die meisten auf dem Fachkraftniveau beschäftigt sind. Es zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte bei den Berufsabschlüssen und hinsichtlich des Anforderungsniveaus ihrer Beschäftigung im Vergleich zu den deutschen Beschäftigten eine ungünstigere Struktur und zum Teil auch eine ungünstigere Entwicklung aufweisen. Der Anteil von ausländischen Beschäftigten ohne Berufsabschluss und von Beschäftigten auf dem Helferniveau ist im Vergleich zu deutschen Beschäftigten deutlich höher. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten auf dem Helferniveau ist - anders als bei den Deutschen - zwischen 2013 und 2022 überdurchschnittlich gestiegen. Zudem schlägt sich der im Vergleich mit den Deutschen ähnlich hohe Anteil ausländischer Beschäftigter mit einem Hochschulabschluss nicht in einem entsprechenden Anteil auf dem Expertenniveau nieder. Hier spiegelt sich wider, dass ausländische Beschäftigte häufiger als deutsche Beschäftigte unterhalb des Niveaus ihres formalen Abschlusses beschäftigt sind (vgl. OECD/EU 2019; Brücker/Kosyakova/Schuß 2020).

3.6 Wirtschaftsbereiche

Bei der Verteilung der ausländischen und deutschen Beschäftigten auf Wirtschaftsbereiche zeigen sich sowohl grundsätzliche Gemeinsamkeiten als auch markante Unterschiede (vgl. Abbildung 7). So arbeiten mit einem Anteil von 20,6 Prozent die meisten Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt im Verarbeitenden Gewerbe.¹⁶ Auch die Beschäftigtenanteile im Bereich Verkehr und Lagerei (11,9 %), im Gastgewerbe (10,4 %) und im Handel (10,2 %) erreichen noch einen zweistelligen Wert. Es folgen die Zeitarbeit¹⁷ mit 8,8 Prozent, das Baugewerbe mit 8,4 Prozent, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 7,9 Prozent und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne die Zeitarbeit)¹⁸ mit 6,8 Prozent. Zu diesem Wirtschaftsbereich gehören z. B. Wach- und Sicherheitsdienste, Reinigungsunternehmen und Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus.

Der tatsächliche Beschäftigungsanteil der ausländischen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei dürfte nochmals höher ausfallen als oben angegeben, wenn man die in der Zeitarbeit ausgeübten Berufe berücksichtigt: So gehen

¹⁶ Für die Darstellung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen wird für diesen Text auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ08) zurückgegriffen und hier auf die Ebene der Wirtschaftsbereiche.

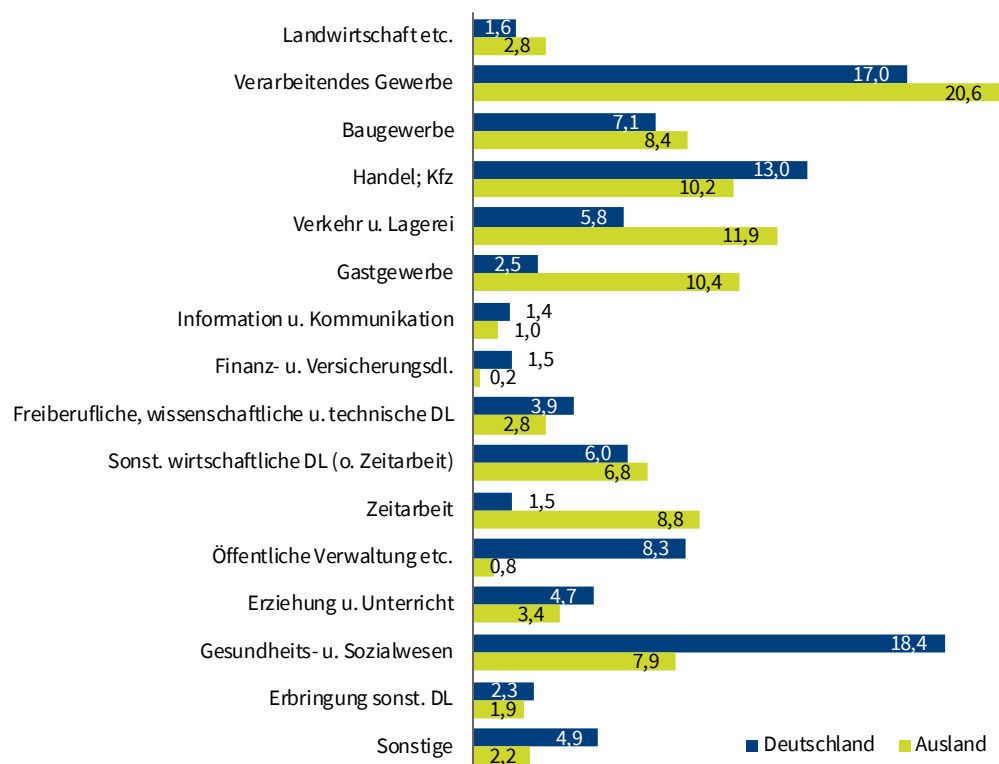
¹⁷ Für die Beschäftigung in der Zeitarbeit werden hier die beiden Wirtschaftsabteilungen 782 und 783 aus dem Wirtschaftsbereich Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen addiert. Zu beachten ist, dass hier alle Beschäftigten von Verleihbetrieben mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung enthalten sind, d. h. die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ebenso wie das Stammpersonal der Verleihbetriebe.

¹⁸ In der WZ08 enthält der Wirtschaftsbereich Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen u. a. die Beschäftigten in der Zeitarbeit. Da die Zeitarbeit in diesem Bericht von besonderem Interesse ist, wird sie aus diesem Wirtschaftsbereich herausgerechnet und der Wirtschaftsbereich wird als Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Zeitarbeit) bezeichnet.

62,9 Prozent der ausländischen Beschäftigten einem Verkehrs- und Logistikberuf, 16,0 Prozent einem Fertigungsberuf und 7,0 Prozent einem Fertigungstechnischen Beruf nach. Die Zeitarbeit bietet v. a. geflüchteten Beschäftigten oftmals eine gute Einstiegsmöglichkeit in den deutschen Arbeitsmarkt, um Beschäftigungserfahrung zu sammeln, Sprachkenntnisse zu erwerben und Netzwerke auszubauen. Insoweit der Einsatz als Leiharbeiter nicht über einen längeren Zeitraum erfolgt, dient Zeitarbeit als Sprungbrett in andere Beschäftigung (vgl. Jahn 2016). Infolge des wirtschaftlichen Einbruchs in der Corona-Pandemie konnte die Zeitarbeit diese Brückenfunktion jedoch nicht aufrechterhalten. So war u. a. auch das Gastgewerbe als ein beschäftigungsstarker Bereich für ausländische Beschäftigte von der Corona-Pandemie stark betroffen (vgl. Geis-Thöne 2020).

Bei den deutschen Beschäftigten entfällt der größte Beschäftigungsanteil mit 18,4 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Erst dann folgt das Verarbeitende Gewerbe mit 17,0 Prozent Beschäftigtenanteil. Dies verdeutlicht, dass das Verarbeitende Gewerbe für ausländische Beschäftigte einen erheblich größeren Stellenwert einnimmt als für die deutschen Beschäftigten. Mit deutlichem Abstand folgen der Handel (13,0 %), die Öffentliche Verwaltung (8,3 %) und das Baugewerbe (7,1 %).

Abbildung 7: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsbereichen in Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Daraus ergeben sich folgende Differenzen in den Anteilen der ausländischen und deutschen Beschäftigten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Ausländer*innen sind vor allem im Gastgewerbe (+7,9 Prozentpunkte), der Zeitarbeit (+7,3 Prozentpunkte) und im Verarbeitenden

Gewerbe (+3,6 Prozentpunkte) erheblich häufiger beschäftigt. Deutlich geringere Beschäftigtenanteile machen bei den ausländischen Beschäftigten dagegen das Gesundheits- und Sozialwesen (-10,5 Prozentpunkte) und die Öffentliche Verwaltung (-7,5 Prozentpunkte) aus (vgl. Abbildung 7). Auch wenn das Gesundheits- und Sozialwesen bei den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit zu einem beschäftigungsstarken Wirtschaftszweig zählt, nimmt es dennoch eine merklich kleinere Rolle als bei den deutschen Beschäftigten ein.

In drei Wirtschaftsbereichen hat sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten 2022 im Vergleich zu 2013 deutlich erhöht (vgl. Tabelle A 2). Dazu zählen der Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei (+1.020,9 %), das Verarbeitende Gewerbe (+577,3 %) und der Handel (+548,0 %). Aber auch in allen anderen Wirtschaftsbereichen gab es ein Beschäftigungswachstum, das sich in einer Größenordnung von 493,9 Prozent in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen bis zu 91,2 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bewegt. Einen unterdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs gab es bei den ausländischen Beschäftigten im Wirtschaftsbereich Exterritoriale Organisationen und Körperschaften sowie Kunst und Erholung, der aufgrund des kleinen Anteils in Abbildung 7 unter Sonstige zusammengefasst wurde.

Bei den deutschen Beschäftigten verzeichneten andere Wirtschaftsbereiche die größten Zuwachsraten. Bei ihnen stehen die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (17,2 %), Information und Kommunikation (11,6 %) sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (8,2 %) an der Spitze. Im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung gab es nur minimale Änderungen. Darüber hinaus gibt es mehrere Wirtschaftsbereiche, die einen Beschäftigungsrückgang verzeichneten. Während der Rückgang im Gastgewerbe 3,0 Prozent betrug, reduzierte sich dieser in der Zeitarbeit sogar um 46,1 Prozent. In der Zeitarbeit ist die unterschiedliche Entwicklung bei ausländischen und deutschen Beschäftigten damit besonders auffällig (vgl. Tabelle A 2).

Betrachtet man die Veränderung in den Anteilen, verbuchen bei den ausländischen Beschäftigten die Wirtschaftsbereiche Verarbeitendes Gewerbe (+7,3 Prozentpunkte), Verkehr und Lagerei (+7,2 Prozentpunkte), Handel (+3,3 Prozentpunkte) und Zeitarbeit (+2,3 Prozentpunkte) das größte Plus. Deutlich rückläufig war dagegen der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 6,6 Prozentpunkten. Auch im Gastgewerbe ist mit einem Minus von 4,1 Prozentpunkten ein vergleichsweise deutlicher Rückgang zu beobachten (vgl. Tabelle A 2).

Bei den deutschen Beschäftigten fallen die Veränderungen bei den Anteilen geringer aus. Mit einem Plus von 2,8 Prozentpunkten ist der Zuwachs beim Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten, es folgen die Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und Verkehr und Lagerei mit je 0,3 Prozentpunkten. Den stärksten Rückgang unter den Wirtschaftsbereichen gab es mit 2,8 Prozentpunkten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie mit 0,8 bzw. 0,6 Prozentpunkten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Tabelle A 2).

Insgesamt zeigen die Daten, dass es hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche, in denen ausländische und deutsche Beschäftigte jeweils stark vertreten sind, einige Ähnlichkeiten gibt: Das Verarbeitende Gewerbe und der Handel halten bei beiden Beschäftigtengruppen teilweise große Anteile, mit Abstand auch die Bereiche Verkehr und Lagerei sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Das Verarbeitende Gewerbe hat dabei eine hohe bzw. die höchste Bedeutung für beide Gruppen. Die meisten ausländischen Beschäftigten sind hier tätig. Allerdings dürfte

insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe der tatsächliche Unterschied sogar noch größer ausfallen, da relativ viele ausländische Beschäftigte über die Zeitarbeit im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind.

Deutliche Unterschiede zwischen den ausländischen und deutschen Beschäftigten gibt es bei den Wirtschaftsbereichen, die am stärksten an Bedeutung gewonnen haben. Insbesondere im Bereich Verkehr und Lagerei, im Handel und in der Zeitarbeit spielten Ausländer*innen in den letzten Jahren offenbar eine große Rolle für die Befriedigung der Arbeitskräftenachfrage. Die Zahl der deutschen Beschäftigten stieg dagegen in den Wirtschaftsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen am stärksten. Gerade in den zuletzt genannten Wirtschaftsbereichen weist die Beschäftigungsstruktur insgesamt ein deutlich höheres Anforderungsniveau und auch ein höheres Einkommensniveau auf als im Vergleich zu einigen Teilbereichen der stark wachsenden Wirtschaftsbereiche der ausländischen Beschäftigten.¹⁹

3.7 Berufe

Auch bei der Verteilung auf Berufe gibt es zwischen Ausländern und Deutschen auffallende Unterschiede, in denen sich die beschriebenen Schwerpunkte nach Wirtschaftsbereichen widerspiegeln (vgl. Abbildung 8). So sind bei den Ausländer*innen die Verkehrs- und Logistikberufe (25,7 %), die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (21,0 %), die Bau- und Ausbauberufe (8,5 %), die Fertigungsberufe (6,4 %) und die Fertigungstechnischen Berufe (5,9 %) am stärksten vertreten. Bei den deutschen Beschäftigten sind es die Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe (13,1 %), die Verkehrs- und Logistikberufe (10,6 %), die Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (9,9 %), die Fertigungstechnischen Berufe (9,9 %) und die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (9,6 %). Das heißt, Verkehrs- und Logistikberufe zählen sowohl bei den ausländischen als auch bei den deutschen Beschäftigten zu den größten bzw. größeren Berufsgruppen.

Im Vergleich mit den deutschen Beschäftigten entfallen deutlich größere Anteile bei den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (+16,9 Prozentpunkte), die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe (+16,6 Prozentpunkte) und die Verkehrs- und Logistikberufe (+15 Prozentpunkte). Demgegenüber spielen die Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (-19,5 Prozentpunkte), die Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe (-7,3 Prozentpunkte) und die Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (-6,9 Prozentpunkte) in dieser Gruppe eine viel kleinere Rolle als bei den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Die Zahl der ausländischen Beschäftigten ist im Vergleich zu 2013 in allen Berufen gestiegen. Insbesondere fiel der Zuwachs in den Verkehrs- und Logistikberufen (+1.207,9 %) und in den Sicherheitsberufen (+1.091,5 %) auf. Mit Abstand folgen Reinigungsberufe (+376,3 %), die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (+327,6 %) und die IT-Berufe (+302,3 %). Vergleichsweise

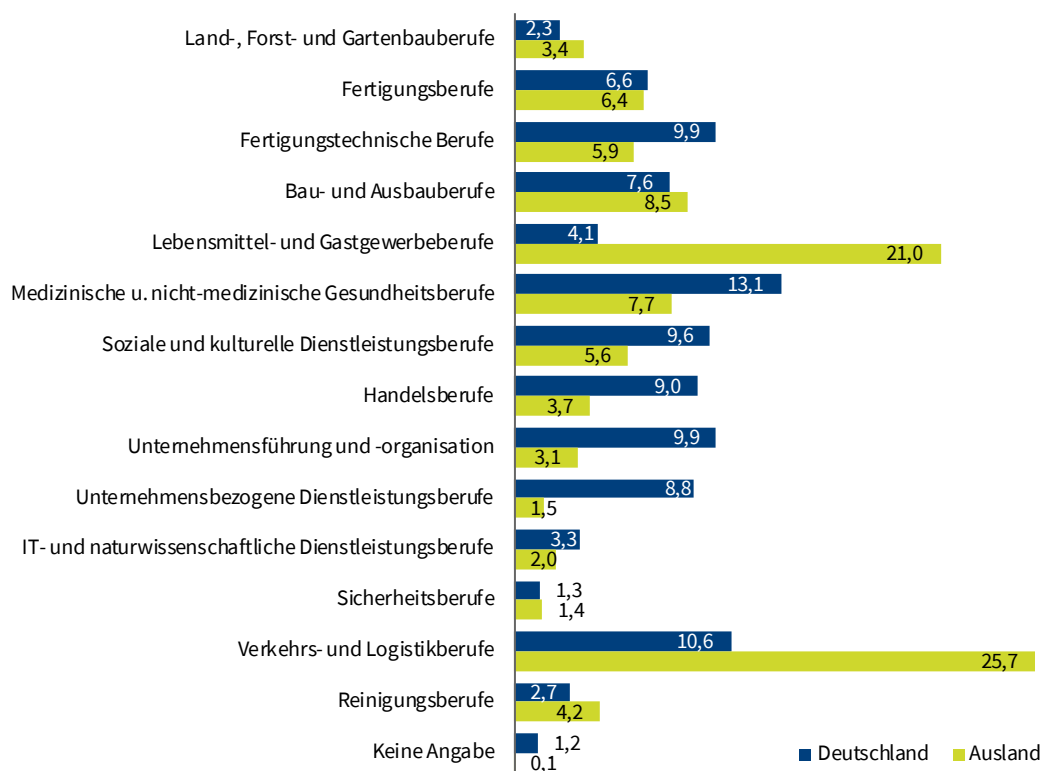
¹⁹ Vgl. z. B. die Berichte „Sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelte“ und „Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen“ der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die in Tabellenform abgerufen werden können: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523076&topic_f=beschaeftigung-entgelt-entgelt und https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft (abgerufen am 10.7.2023).

gering war der Zuwachs in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation (+155,4 %), den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (+157,7 %) und den Handelsberufen (+164,1 %) (vgl. Tabelle A 3).

Bei den deutschen Beschäftigten ergibt sich zumindest für die Sicherheitsberufe ein ähnliches Bild, jedoch deutlich abgeschwächt. Hier stieg die Zahl der Beschäftigten um 16,9 Prozent. Die Zahl der deutschen Beschäftigten stieg weiterhin in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (+14,0 %), den Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (+12,8 %) sowie in den IT-Berufen (+12,4 %). Gesunken ist dagegen die Zahl der Beschäftigten in den Fertigungsberufen (-18,3 %), den Land-, Forst- und Gartenbauberufen (-14,8 %) und den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (-10,8 %) (vgl. Tabelle A 3).

Abbildung 8: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Beruf in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

In Folge dieser Wachstumsraten vergrößerte sich bei den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu 2013 vor allem der Anteil in den Verkehrs- und Logistikberufen (17,1 Prozentpunkte), marginal in den Sicherheitsberufen (0,9 Prozentpunkte) und Reinigungsberufen (0,4 Prozentpunkte). Am deutlichsten zurückgegangen ist der Anteil in den Sozialen und Kulturellen Dienstleistungsberufen (3,8 Prozentpunkte), den Fertigungsberufen (3,6 Prozentpunkte) und den Handelsberufen um 2,4 Prozentpunkte. Bei den deutschen Beschäftigten fielen die Verschiebungen kleiner aus. Das größte Plus gab es bei den medizinischen und nicht-medizinischen Dienstleistungsberufen mit 1,7 Prozentpunkten, den

größten Rückgang des Anteils verzeichneten die Fertigungsberufe um 1,4 Prozentpunkte (vgl. Tabelle A 3).

Zusammenfassend zeigen sich relativ große Unterschiede in der Bedeutung sowie in der Entwicklung der einzelnen Berufe für ausländische und deutsche Beschäftigte. Dabei kommen verschiedene Faktoren in Frage. So spiegelt sich in der unterschiedlichen Verteilung der Berufe deutlich die unterschiedliche Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche wider. Dies zeigt sich z. B. in der hohen Bedeutung von Verkehrs- und Logistikberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie mit Abstand auch Bauberufen bei den ausländischen Beschäftigten. Die Unterschiede dürften außerdem auch Ausdruck davon sein, dass in bestimmten Bereichen der Bedarf kaum noch mit inländischem Potenzial gedeckt werden kann, so dass verstärkt Beschäftigte aus dem Ausland nachgefragt werden. Gleichzeitig könnten andere Berufe z. B. im öffentlichen Dienst, der Verwaltung oder auch im sozialen Bereich aufgrund spezifischer Anforderungen und Zugangswege insbesondere für Ausländer*innen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind oder bereits länger hier leben, schwerer zugänglich sein, so dass diese hier weniger stark vertreten sind bzw. ihre Beschäftigtenzahl in geringerem Maße ansteigt.

4 Herkunftsländer der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Im Folgenden geht es darum, aus welchen Herkunftsländern die meisten ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt stammen. Dabei wird für die größten Nationengruppen – analog zu Kapitel 3 - die Beschäftigungsstruktur dargestellt. Grundsätzlich ist dabei zu beachten, dass sich die ausländischen Beschäftigten auf viele verschiedene Staatsangehörigkeiten aufteilen. So sind die Anteile der Herkunftsländer, welche die meisten ausländischen Beschäftigten stellen, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung jeweils relativ klein. Bei den Top-10-Staaten bewegt sich dieser Anteil zwischen 1,4 und 0,1 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 1). Für die große Mehrheit der Herkunftsländer außerhalb der Top-10 sind die Anteile an allen Beschäftigten sogar noch kleiner.

Im Jahr 2022 stellen die polnischen Beschäftigten mit 11.134 Personen oder 21,8 Prozent die größte Gruppe bezogen auf alle ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt dar (1,4 % bezogen auf alle Beschäftigten). Rumänische Beschäftigte folgen mit 6.578 oder 12,9 Prozent auf dem zweiten Platz (0,8 % aller Beschäftigten). Auf dem dritten Platz liegen syrische Beschäftigte mit 4.288 bzw. einem Anteil von 8,4 Prozent (0,5 % aller Beschäftigten).

Tabelle 1: Top-10-Staatsangehörigkeiten der ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

Staatsangehörigkeit	Anzahl	Anteil an Beschäftigten insgesamt in %	Anteil an ausländischen Beschäftigten insgesamt in %	Veränderung 2013 zu 2022 absolut	Veränderung 2013 zu 2022 in %
Polen	11.134	1,4	21,8	8.866	390,9
Rumänien	6.578	0,8	12,9	6.110	1.305,6
Arabische Republik Syrien	4.288	0,5	8,4	4.172	3.596,6
Bulgarien	2.164	0,3	4,2	1.854	598,1
Ukraine	2.065	0,3	4,0	1.574	320,6
Afghanistan	1.479	0,2	2,9	1.439	3.597,5
Indien	1.404	0,2	2,7	1.235	730,8
Vietnam	1.318	0,2	2,6	705	115,0
Russische Föderation	1.262	0,2	2,5	659	109,3
Ungarn	1.191	0,1	2,3	709	147,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Unter den Top-10 finden sich mit Polen, Rumänien, Bulgarien und Ungarn Länder, die im Rahmen der Osterweiterung der Europäischen Union ab 2004 zu den wichtigsten Herkunftsländern der Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt wurden.²⁰ Für diese Länder gilt die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit seit Mai 2011 (Polen, Ungarn) bzw. seit Januar 2014 (Rumänien, Bulgarien). Dabei verbuchen Polen und Rumänien den größten Anstieg der Beschäftigtenzahl seit 2013, mit leichtem Abstand auch Bulgarien (vgl. Tabelle 1).

Weiterhin sind mit der Arabischen Republik Syrien und Afghanistan zwei Asylherkunftsländer unter den Top-10. Bis 2010 war die Zahl der Beschäftigten beider Staatsangehörigkeiten noch sehr niedrig, da Zuzüge nach Sachsen-Anhalt vor allem über Bildungsmigration und Familiennachzug erfolgten, ab 2011 folgten dann verstärkt die Kriegsflüchtlinge aus beiden Ländern (vgl. Worbs/Rother/ Kreienbrink 2019). In Bezug auf die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt verzeichnen beide Länder gleichermaßen seit 2013 einen großen Zuwachs (vgl. Tabelle 1). Die Zahl der Beschäftigten mit syrischer Staatsangehörigkeit ist von knapp 120 Beschäftigten im Jahr 2013 auf 4.288 im Jahr 2022 zwar stark gestiegen. Dies entspricht aber nur einem Anteil von 0,5 Prozent an allen Beschäftigten bzw. 8,4 Prozent an allen ausländischen Beschäftigten. Bei den Beschäftigten mit afghanischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil mit 0,2 Prozent an allen Beschäftigten sowie mit 2,9 Prozent an allen ausländischen Beschäftigten noch niedriger. Vor diesem Hintergrund spielen beide Länder für die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt derzeit keine

²⁰ Polen und Ungarn zählen zusammen mit der Slowakei, Slowenien, Tschechien, Estland, Lettland, Litauen sowie Malta und Zypern zu den Mitgliedsstaaten der EU, die 2004 der EU beitraten. Rumänien und Bulgarien traten der EU im Jahr 2007 bei. Kroatien wurde am 1. Juli 2013 EU-Mitglied, das Vereinigte Königreich hat die EU am 31. Januar 2020 verlassen. Im Juni 2022 wurde der Ukraine der Status eines Bewerberlandes gewährt (vgl. <https://www.bmas.de/DE/Europa-und-die-Welt/Europa/Arbeiten-innerhalb-der-EU/Mobilitaet-innerhalb-der-EU/arbeitnehmer-freizuegigkeit.html>) (abgerufen am 9.8.2023).

große Rolle. Gleichwohl zeigen Analysen, dass die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter steigt (vgl. Brücker et al. 2023a).

Vor dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine²¹ im Februar 2022 hielt sich nur eine vergleichsweise geringe Zahl an ukrainischen Staatsangehörigen für eine sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung in Sachsen-Anhalt auf. Die Ukraine zählte bis zu diesem Zeitpunkt nicht zu den Top-10-Herkunftsländern für eine Beschäftigung in Sachsen-Anhalt. Hintergrund waren vor allem die restriktiven Zugangsregelungen für Beschäftigte aus Drittstaaten und die damit verbundenen Aufenthaltsbedingungen. So erfolgte eine Beschäftigung nur nach formaler Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation (Hanewinkel 2022: 12). Eher ist davon auszugehen, dass ukrainische Arbeitskräfte unter prekären Arbeitsbedingungen im Niedriglohnssektor beschäftigt waren (vgl. Schork/Loschert/Kolb 2022). Infolge des russischen Angriffskrieges wurde ukrainischen Flüchtlingen durch den Beschluss des Europäischen Rates über die Massenzustrom-Richtlinie²² vorübergehender Schutz gewährt. Dies bedingte auch den erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund ist ab Juni 2022 ein deutlicher Anstieg in der Zahl ukrainischer Beschäftigter in Sachsen-Anhalt zu verzeichnen. Zu diesem Zeitpunkt waren bereits 2.065 ukrainische Staatsangehörige sozialversicherungspflichtig in Sachsen-Anhalt beschäftigt, seit 2013 ist das ein Anstieg um mehr als das Fünffache (320,6 %).

Ein weiteres Land unter den Top-10 ist Indien, welches neben den Ländern aus Ost- und Südostasien als wichtige Herkunftsregion für Fachkräfte aus Drittstaaten gilt. In Sachsen-Anhalt rückten diese Länder als Quelle für Fachkräfte seit dem Jahr 2000 verstärkt in den Fokus. Ab diesem Zeitpunkt wurde im Zuge der Green-Card-Initiative der Bundesregierung zur MINT-Fachkräftegewinnung vor allem über Spezialisten aus Indien diskutiert. Ein Grund dafür war auch, dass Zuwanderer aus dem asiatischen Raum dank eines expandierten Bildungssystems als gut ausgebildet gelten (vgl. Kreienbrink 2014; Schulze Palstring 2015). Insgesamt ist der Anteil indischer Arbeitskräfte an allen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt mit 0,2 Prozent jedoch überschaubar, dennoch stieg der Anteil seit 2013 um 730,8 Prozent. In den Top-10 ist dies der vierthöchste Anstieg. In Sachsen-Anhalt waren im Jahr 2022 1.404 indische Staatsangehörige beschäftigt.

Mit Vietnam gehört ein Land mit „Gastarbeitertradition“ zu den Top-10-Ländern in Sachsen-Anhalt. Vietnamesische Staatsangehörige bilden schon seit längerem eine große Gemeinschaft in den ostdeutschen Ländern, was vorwiegend auf die gezielte Anwerbung vietnamesischer Vertragsarbeiter durch die damalige Deutsche Demokratische Republik (DDR) in den 1980er-Jahren zurückgeht (vgl. Bösch/Su 2018). Diese folgte damit einer anderen Intention als der Gastarbeitertradition in den alten Bundesländern, wo in den 1950er- und 1960er-Jahren Arbeitskräfte im Rahmen des Anwerbeabkommens u. a. aus Jugoslawien, der Türkei oder Italien nach Deutschland gekommen sind. Basierend auf einem bilateralen Abkommen zwischen der ehemaligen DDR und Vietnam wurden ab den 1980er-Jahren vietnamesische Arbeitskräfte nach Ostdeutschland gebracht. Die so genannten Vertragsarbeiter*innen wurden streng überwacht

²¹ Ein detaillierter Überblick über die Migrationsgeschichte der Ukraine siehe auch <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/509978/die-ukraine-abwanderung-und-vertreibung-in-vergangenheit-und-gegenwart/> (abgerufen am 23.8.2023)

²² Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates vom 4. März 2022 zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms von Vertriebenen aus der Ukraine im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes (vgl. <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/03/04/ukraine-council-introduces-temporary-protection-for-persons-fleeing-the-war/>) (abgerufen am 21.8.2023).

und von der einheimischen Bevölkerung isoliert. Die Dauer des Arbeitsvertrages sollte fünf Jahre nicht überschreiten. Bis zum Mauerfall waren rund 70.000 Vertragsarbeiter*innen in der DDR tätig, von denen nur rund die Hälfte wieder nach Vietnam zurückkehrte. Nach der Wiedervereinigung wurde die Mehrzahl der Vietnames*innen entlassen, ihr Aufenthaltsstatus galt als ungeklärt. In Bezug auf die angespannte Arbeitsmarktlage nahm die Ausländerfeindlichkeit zu. Eine zweite Welle der Migration aus Vietnam startete im Zuge von Familienzusammenführungen oder im Rahmen von Asylverfahren. Dementsprechend kann auch für einen Teil der Beschäftigten aus Vietnam angenommen werden, dass sie nicht erst in den letzten Jahren nach Deutschland bzw. Sachsen-Anhalt gekommen sind, sondern schon seit Jahrzehnten hier leben und auch das deutsche Bildungssystem durchlaufen haben, wenn es sich z. B. um die Kinder der Zuwanderergenerationen handelt. Diese Gruppe dürfte daher auch hinsichtlich der Passung von formalen Bildungsabschlüssen und der Kenntnis der deutschen Sprache andere Voraussetzungen bei der Positionierung am Arbeitsmarkt mitbringen als Personen, die als Erwachsene aus dem Ausland zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen. Daher fiel der Anstieg der Beschäftigtenzahl bei Vietnames*innen seit 2013 unter den Top-10-Ländern mit 115,0 Prozent auch mit am geringsten aus. Im Jahr 2022 waren 1.318 Beschäftigte mit vietnamesischer Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt tätig.

Zuwanderung aus der Russischen Föderation startete mit der Öffnung und Auflösung der ehemaligen Sowjetunion ab Ende der 1980er-bis Mitte der 2000er-Jahre. Dazu zählen vor allem russlanddeutsche (Spät-)Aussiedler*innen, jüdische Kontingentflüchtlinge sowie Personen, die im Zuge des Familiennachzugs oder aufgrund von Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind (vgl. Friedrichs/Graf 2022). In der Regel erhielten diese Personen die deutsche Staatsangehörigkeit. Zunehmende Restriktionen in der deutschen Aussiedlerpolitik haben diesen Zustrom in den vergangenen Jahren deutlich verringert. Wie Indien rückte auch die Russische Föderation ab den 2000er-Jahren verstärkt in den Fokus der Fachkräftegewinnung, v. a. im IT-Bereich. Seit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine hat sich die Motivation einer Migration aus der Russischen Föderation deutlich verändert. Es gibt Anzeichen dafür, dass das Interesse unter russischen Fachkräften an einer Erwerbsmigration nach Deutschland zugenommen hat. Auch die Bundesregierung unterstützt dabei die Anwerbung und Gewinnung von russischen Fachkräften nach Deutschland.²³ Im Jahr 2022 waren 1.262 Personen aus der Russischen Föderation in Sachsen-Anhalt sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zu 2013 stieg die Zahl nur um 109,3 Prozent an, der niedrigste Wert im Top-10-Vergleich.

Bereits der kurze Überblick über die unterschiedlichen Hintergründe und Rahmenbedingungen der Zuwanderung aus den Top-10-Staaten und die unterschiedliche Entwicklung der Zahl der Beschäftigten legen nahe, dass die Gruppe der ausländischen Beschäftigten hinsichtlich ihrer Strukturmerkmale sehr heterogen ist. Nachfolgend sollen für ausgewählte Länder Unterschiede und Besonderheiten im Vergleich zu den ausländischen Beschäftigten insgesamt und zu anderen Nationen kurz dargestellt werden, ohne dass an dieser Stelle die gesamte Datenbasis erschöpfend diskutiert werden kann. Ausgewählt wurden mit Polen und Rumänien die beiden Länder mit den größten ausländischen Beschäftigtengruppen. Außerdem werden mit Syrien, der

²³ Informationsblatt der Bundesregierung zur Gewinnung und Beschäftigung von russischen Fachkräften (vgl. https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/b_Arbeitgeber/PDF-Dateien/Kurzinformationen_Gewinnung_und_Beschaeftigung_russischer_Fachkraefte.pdf) (abgerufen am 9.8.2023).

Ukraine und Vietnam Länder vorgestellt, für die bei einigen Merkmalen spezifische Abweichungen von den Durchschnittswerten ins Auge fallen. Die Daten zu den einzelnen Herkunftsstaaten auf die in den folgenden kurzen Beschreibungen Bezug genommen wird, finden sich im Anhang in Tabelle A 4, Tabelle A 5 und Tabelle A 6.

4.1 Polen

Beim Geschlecht weichen die Anteile der Beschäftigten mit polnischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu denen der ausländischen Beschäftigten insgesamt nur wenig voneinander ab: drei Viertel der polnischen Beschäftigten sind männlich und ein Viertel weiblich.

Unter den polnischen Beschäftigten dominiert bei der Arbeitszeit die Vollzeitbeschäftigung. Mit 85,6 Prozent liegt dieser Wert deutlich über dem Anteil für alle ausländischen Beschäftigten (72,6 %). Im Vergleich der Top-10-Nationen weist Polen hier den höchsten Wert auf.

Der Anteil polnischer Beschäftigter in der Altersgruppe 25 bis unter 55 Jahre liegt mit 79,5 Prozent etwas höher als bei allen ausländischen Beschäftigten (77,6 %), bei den Jüngeren unter 25 Jahren mit 9,1 Prozent jedoch darunter (14,3 %). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass seit dem Inkrafttreten der Arbeitnehmerfreizügigkeit²⁴ ein vergleichsweise großer Anteil der polnischen Beschäftigten als Erwachsene mit Fokus der Beschäftigungsaufnahme nach Sachsen-Anhalt gekommen ist. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass auch in Ungarn als zweitem osteuropäischen Land in den Top-10 der Anteil der 25 bis unter 55-Jährigen vergleichsweise hoch ist.

Mehr als die Hälfte aller polnischen Beschäftigten (47 %) besitzt einen anerkannten Berufsabschluss. Dieser Wert liegt deutlich über dem Anteil bei allen ausländischen Beschäftigten (28,2 %) und ist auch der höchste Wert unter den Top-10-Nationen. Mit Blick auf das Anforderungsniveau zeigt sich daher auch eine vergleichsweise gute Beschäftigungsstruktur mit einem hohen Anteil an Fachkräften (63,2 %), welcher höher als bei der Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten liegt (48,8 %). Unter den Top-10-Nationen ist dies der zweithöchste Wert. Demgegenüber ist jedoch der Anteil an polnischen Spezialisten und Experten (1,8 bzw. 2,0 %) unterdurchschnittlich gegenüber allen ausländischen Beschäftigten (3,6 % bzw. 10,1 %).

Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche findet sich für die polnischen Beschäftigten kein klarer Schwerpunkt. Zwei Wirtschaftsbereiche stechen jedoch hervor. Mit 30,5 Prozent entfällt der größte Beschäftigtenanteil auf den Bereich Verkehr und Lagerei, gleichzeitig auch der höchste Wert unter den Top-10-Nationen und auch deutlich mehr als bei allen ausländischen Beschäftigten (11,9 %). Innerhalb des Verkehr- und Logistikbereichs sind wiederum knapp 74,0 Prozent der Pol*innen in der Güterbeförderung im Straßenverkehr tätig. Ein weiterer Wirtschaftsbereich mit hohen Beschäftigungsanteilen ist das Verarbeitende Gewerbe. Hier arbeiten 22,8 Prozent der polnischen Beschäftigten, etwas mehr als bei allen ausländischen Beschäftigten (20,6 %). Hiervon ist wiederum über die Hälfte in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln tätig (55,8 %). Weitere Wirtschaftsbereiche, die für die Beschäftigten aus Polen

²⁴ Am 1. Mai 2004 erfolgte die Aufhebung der Beschränkungen zur freien Arbeitsplatzwahl für Arbeitnehmende aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn, am 1. Mai 2011 für Arbeitnehmende aus Bulgarien und Rumänien und am 1. Mai 2013 für Arbeitnehmende aus Kroatien (siehe auch Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union Text von Bedeutung für den EWR (vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32011R0492&qid=1692877841992>) (abgerufen am 24.8.2023)).

eine Rolle spielen, sind Handel und Kfz (10,5 %), Baugewerbe (9,1 %) und Zeitarbeit (9,0 %). Auch in diesen Wirtschaftsbereichen weisen die polnischen Beschäftigten höhere Anteile auf als die ausländischen Beschäftigten insgesamt. Vergleichsweise hoch ist der Anteil von Pol*innen auch in der Landwirtschaft. Mit 5,3 Prozent liegt der Anteil über dem Anteil der ausländischen Beschäftigten insgesamt (2,8 %). Dabei ist von saisonalen Schwankungen aufgrund der kurzfristigen Beschäftigung von Saisonarbeiter*innen auszugehen (vgl. Gallegos Torres/Sommerfeld/Bartel 2022).²⁵

In Übereinstimmung mit dem hohen Beschäftigtenanteil im Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei liegt der berufliche Schwerpunkt der polnischen Beschäftigten bei den Verkehrs- und Logistikberufen. Der Beschäftigtenanteil liegt hier bei auffälligen 44,9 Prozent und damit deutlich über dem Anteil aller ausländischen Beschäftigten (25,7 %). Gleichzeitig ist es der höchste Wert unter den Top-10-Nationen. Davon sind rund 66 Prozent der Beschäftigten als Berufskraftfahrer tätig. Mit einigem Abstand folgen dann die Beschäftigten, die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (12,4 %) und Fertigungsberufen (10 %) nachgehen. Auch in diesen Berufen sind polnische Beschäftigte überrepräsentiert. Die vergleichsweise hohe Bedeutung der Landwirtschaft für polnische Beschäftigte zeigt sich auch bei den Berufen: Land-, Forst- und Gartenbauberufe zählen mit einem Anteil von 6,1 Prozent zwar nicht zu den größten Berufsgruppen bei den polnischen Beschäftigten, aber der Unterschied zur Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten ist in diesen Berufen sehr deutlich (3,4 %).

Zusammenfassend lassen sich für polnische Beschäftigte in Sachsen-Anhalt drei spezifische Punkte festhalten. Zum einen zeigen sich Unterschiede zur Gesamtheit ausländischer Beschäftigter bei der Qualifikation. Fast die Hälfte der polnischen Beschäftigten weist einen qualifizierten Berufsabschluss auf. Dies entspricht auch dem vergleichsweise hohen Anteil polnischer Fachkräfte an allen ausländischen Fachkräften. Zum zweiten ist der typische polnische Beschäftigte in Sachsen-Anhalt männlich und zwischen 25 und 54 Jahre alt. Beide Punkte verweisen darauf, dass polnische Beschäftigte vor allem zu Erwerbszwecken und weniger aus Bildungszwecken oder wegen eines Familiennachzugs nach Sachsen-Anhalt kommen. Anhand einer Befragung durch das BAMF (vgl. Babka von Gostomski 2016) zeigen sich diese spezifischen Charakteristika der Beschäftigten mit polnischer Staatsangehörigkeit bereits mit dem Wegfall der Freizügigkeitsbeschränkungen. Zum dritten ist rund die Hälfte aller polnischen Beschäftigten in zwei Wirtschaftsgruppen, nämlich im Gütertransport im Straßenverkehr sowie in der Herstellung von Genuss- und Nahrungsmittel, tätig. Mit Blick auf die Berufe zeigt sich, dass davon viele Pol*innen in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr arbeiten.

4.2 Rumänien

Die Anteile der Beschäftigten mit rumänischer Staatsangehörigkeit weichen beim Geschlecht nur wenig von allen ausländischen Beschäftigten ab. So sind zwei Drittel der Beschäftigten männlich, ein Drittel weiblich (66,0 % bzw. 34,0 %).

²⁵ Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Anteil auf den Juni des Jahres bezieht. Aufgrund der Saisonabhängigkeit in der Beschäftigung in der Landwirtschaft liegt der Anteil für den Wirtschaftsbereich Landwirtschaft und ebenso der Anteil für das Beruf der Land-, Forst und Gartenbauberufe im Juni deutlich höher als in den Wintermonaten.

Jeder achte rumänische Beschäftigte arbeitet in Vollzeit (83,1 %), deutlich mehr als alle ausländischen Beschäftigten (72,6 %). Rumänien weist neben Polen den zweithöchsten Wert unter den Top-10-Nationen auf.

Beim Alter fällt auf, dass der Anteil rumänischer Beschäftigter unter 25 Jahren mit 18,4 Prozent über dem Durchschnitt aller ausländischen Beschäftigten (14,3 %) liegt. Rumänische Beschäftigte im Haupterwerbsalter rangieren mit 77,0 Prozent im Durchschnitt aller ausländischen Beschäftigten (77,6 %), bei den Beschäftigten über 55 Jahren mit 4,5 Prozent darunter (8,1 %).

Rund ein Viertel der Beschäftigten aus Rumänien verfügt über keinen Berufsabschluss (25,3 %) und liegt damit über dem Wert für alle ausländischen Beschäftigten (19,9 %). Nur 16,4 Prozent verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss. In dieser Kategorie sind rumänische Beschäftigte im Vergleich zu allen ausländischen Beschäftigten unterrepräsentiert (28,2 %).

Mehr als die Hälfte der rumänischen Beschäftigten (54,4 %) sind auf dem Fachkraftniveau beschäftigt. Dieser Wert liegt zwar über dem Anteil bezogen auf alle ausländische Beschäftigte (48,8 %). Insgesamt ergibt sich aber eine vergleichsweise ungünstige Beschäftigungsstruktur hinsichtlich des Anforderungsniveaus, denn gleichzeitig liegen die Anteile der Beschäftigten aus Rumänien auf dem Helferniveau (41,2 % zu 37,5 %) höher sowie bei dem Spezialisten- und Expertenniveau (1,5 % bzw. 2,9 %) niedriger als bei der Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten (3,6 % bzw. 10,1 %).

Für die rumänischen Beschäftigten findet sich ein klarer Schwerpunkt im Verarbeitenden Gewerbe mit einem Beschäftigtenanteil von 47,2 Prozent. Davon ist jeder neunte in der Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern tätig, konkret in der Herstellung und Produktion von Nahrungsmitteln (Fleischproduktion). Weitere Wirtschaftsbereiche, die für die Beschäftigten aus Rumänien eine Rolle spielen, sind das Baugewerbe (9,6 %), Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Zeitarbeit) (7,4 %) sowie die Zeitarbeit und Verkehr und Lagerei mit je 7,0 Prozent. Wie bei den polnischen Beschäftigten ist der Anteil von Rumän*innen, die in der Landwirtschaft beschäftigt sind, hoch. Mit 6,3 Prozent liegt er erheblich über dem Anteil der ausländischen Beschäftigten insgesamt (2,8 %) und erreicht neben der Ukraine (8,1 %) den zweithöchsten Wert unter den Top-10-Nationen.

Bei den Berufen ist bei den rumänischen Beschäftigten der Schwerpunkt bei den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen mit einem Beschäftigtenanteil von 45,8 Prozent auffällig. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil aller ausländischen Beschäftigten (21,0 %) und ist der höchste Wert unter den Top-10-Nationen. Der hohe Wert in diesem Beruf korrespondiert mit dem ebenfalls hohen Beschäftigtenanteil in der Nahrungsmittelproduktion. Mit einigem Abstand folgen dann die Beschäftigten, die Verkehrs- und Logistikberufen nachgehen (16,0 %). Knapp 10,4 Prozent sind in den Bauberufen tätig. Außer in den Verkehrs- und Logistikberufen sind rumänische Beschäftigte in allen diesen Berufen überrepräsentiert. Ähnlich wie bei den Pol*innen kommt der Landwirtschaft eine hohe Bedeutung für rumänische Beschäftigte zu. So liegt der Anteil der rumänischen Beschäftigten in den Land-, Forst- und Gartenbauberufen mit 7,1 Prozent im Vergleich zu allen ausländischen Beschäftigten deutlich höher. Insgesamt zählen diese aber nicht zu den am stärksten besetzten Berufen dieser Nationalität.

Zusammenfassend muss als ein Spezifikum der rumänischen Beschäftigten der sehr hohe Anteil Beschäftigter auf dem Helferniveau genannt werden. Dem entsprechen auch die Schwerpunkte in der Branchen- und Berufsstruktur mit vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteilen in Bereichen, die eher niedrigere fachliche Qualifikationsanforderungen stellen und zugleich auch geringere Einkommensmöglichkeiten bieten. Eine Besonderheit in Sachsen-Anhalt stellt der vergleichsweise hohe Anteil an rumänischen Beschäftigten in der Fleischproduktion (vgl. Kapitel 3.6) dar, die sich regional im Burgenlandkreis verorten lassen. Auch die vergleichsweise große Bedeutung der Landwirtschaft dürfte dadurch erklärt werden, dass bereits vor dem Inkrafttreten der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit viele rumänische Arbeitskräfte als Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft tätig waren und sich dies wohl bis in die Gegenwart fortsetzt (vgl. Brücker/Hauptmann/Vallidazeh 2013).

4.3 Syrien

Bei den syrischen Beschäftigten liegt der Anteil der Männer (88,3 %) deutlich höher als bei den Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt (68,9 %). Im Top-10-Vergleich ist dies neben Afghanistan der zweithöchste Wert. Bezogen auf die Altersgruppen liegt sowohl der Anteil der syrischen Beschäftigten unter 25 Jahren (18,1 %) als auch im Haupterwerbsalter (79,5 %) über den entsprechenden Anteilen aller ausländischen Beschäftigten (14,3 % bzw. 77,6 %). Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren mit 2,4 Prozent niedriger als der Anteil an allen ausländischen Beschäftigten (8,1 %). Dies ist dadurch bedingt, dass während des starken Flüchtlingsstroms im Jahr 2015 v. a. Männer im jüngeren bzw. mittleren Erwerbsalter den Zuzug dominierten (vgl. Brücker et al. 2016). 63,3 Prozent aller syrischen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Der Wert liegt deutlich unter dem Anteil für alle ausländischen Beschäftigten (72,6 %).

Mit Blick auf den Berufsabschluss zeigt sich, dass mehr als ein Drittel (35,8 %) der syrischen Beschäftigten über keinen Berufsabschluss verfügt. Damit liegt der Anteil deutlich höher als im Durchschnitt aller ausländischen Beschäftigten (19,9 %). Dies kann damit begründet sein, dass ausländische Berufsabschlüsse nicht anerkannt worden sind, das Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist oder der Abschluss erst in Deutschland erworben wird (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2019). So befanden sich im Jahr 2022 immerhin 7,1 Prozent der syrischen Beschäftigten in Ausbildung (Anteil an allen ausländischen Beschäftigten 3,7 %).

Hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Beschäftigung ist hervorzuheben, dass die Mehrheit der syrischen Beschäftigten auf Helferniveau tätig ist (45,4 %). Der Wert, der zugleich den dritthöchsten Wert im Top-10 Vergleich darstellt, liegt damit über der Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten (37,5 %). Zudem gibt es vergleichsweise viele syrische Beschäftigte auf Fachkraftniveau (43,6 %), wobei dieser unter dem Anteil für alle ausländischen Beschäftigten (48,8 %) liegt. Verbunden mit den niedrigen Anteilen von Spezialisten (3,4 %) und Experten (7,5 %) ergibt sich damit eine ungünstigere Beschäftigungsstruktur für diese Nationalitätengruppe.

Die Branchen, in denen die meisten syrischen Beschäftigten arbeiten, sind der Handel (20,8 %), das Verarbeitende Gewerbe (11,8 %) und der Bereich Verkehr und Lagerei (10,9 %). Auch das Gesundheits- und Sozialwesen (9,9 %) und das Gastgewerbe (9,8 %) erreichen noch knapp zweistellige Werte. Der Handel ist dabei der Wirtschaftsbereich, in dem der Anteil der

Beschäftigten mit syrischer Staatsangehörigkeit erheblich größer ist als bei den ausländischen Beschäftigten insgesamt (10,2 %). Im Top-10-Vergleich ist dies der höchste Wert. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der syrischen Beschäftigten über dem Wert aller ausländischen Beschäftigten (7,9 %).

Die Schwerpunkte in der Berufsstruktur entsprechen im Wesentlichen der Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche. Ein Drittel syrischer Beschäftigter findet sich in den Verkehrs- und Logistikberufen (33,0 %). Mit Abstand folgen die Medizinischen und nicht-medizinischen Dienstleistungsberufe (13,0 %), die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (10,1 %) sowie die Fertigungstechnischen (7,5 %) und Fertigungsberufe (7,0 %). Korrespondierend mit den Branchenschwerpunkten sind es wiederum die Verkehrs- und Logistikberufe, bei denen die Anteile der Syrer*innen deutlich höher liegen als bei den ausländischen Beschäftigten insgesamt.

Grundsätzlich lassen sich für die syrischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt folgende Punkte festhalten. So ist der Großteil der Beschäftigten dieser Staatsangehörigkeit männlich. Der Anteil weiblicher Beschäftigter aus Syrien ist vergleichsweise gering. Die Gründe dafür sind vielfältig. So können unterschiedliche Fluchtmotivationen, traditionell geprägte Familienstrukturen oder unzureichende Betreuungsmöglichkeiten die Arbeitsmarktintegration syrischer bzw. geflüchteter Frauen erschweren. Daher ist es wichtig, Frauen mit Fluchterfahrungen beim Zugang zu Sprach- und Integrationskursen sowie zu Beratungsangeboten umfassend zu unterstützen und eine passgenaue Betreuungsinfrastruktur vorzuhalten. Durch verbesserte Anerkennungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten könnten geflüchtete Frauen so u. a. auch von einer Beschäftigung im Lehr- und Gesundheitsbereich profitieren (vgl. Goßner/Kosyakova 2021; Kosyakova et al. 2021: 11).

Auffällig ist weiterhin die Zugehörigkeit syrischer Beschäftigter zu bestimmten Branchen. Die meisten Beschäftigten mit syrischer Staatsangehörigkeit sind im Handel, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Bereich Verkehr und Lagerei zu finden. Interessanterweise liegen die Anteile vor allem bei den Verkehrs- und Logistikberufen hoch. Gerade im Handel sind 64 Prozent der syrischen Beschäftigten in einem dieser Berufe tätig. Demgegenüber liegen die Anteile der syrischen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe deutlich unter dem Anteil aller ausländischen Beschäftigten. Auch wenn das Verarbeitende Gewerbe die Branche mit dem zweithöchsten Anteil an syrischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist, befinden sich unter ihnen nur selten hoch und höher Qualifizierte. Ein Grund hierfür liegt vor allem in der Wirtschaftsstruktur des Herkunftslandes mit weniger industrienahen Bereichen. Damit verfügen Geflüchtete nur selten über entsprechende Qualifikationen (vgl. Koppel 2016). Erwähnenswert ist auch der nicht unbeachtliche Anteil an syrischen Beschäftigten im Gesundheitswesen, der über die vergangenen Jahre deutlichen angestiegen ist. Der hohe Anteil auf Expertenniveau spricht für einen gestiegenen Anteil an vor allem syrischen Ärzten im sachsen-anhaltinischen Gesundheitssystem. So waren im Jahr 2022 von den 200 männlichen Beschäftigten im Gesundheitswesen über die Hälfte auf Expertenniveau tätig.

4.4 Ukraine

In Bezug auf Alter und Arbeitszeit finden sich bei ukrainischen Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten nur geringe Abweichungen. Beim Geschlecht ist auffällig, dass unter den Ukrainer*innen der Anteil der Frauen mit 63,2 Prozent doppelt so hoch

liegt wie bei den Ausländer*innen insgesamt (31,1 %), da infolge des russischen Angriffskrieges die Fluchtbewegung überwiegend aus Frauen bestand (vgl. Brücker et al. 2022; Brücker et al. 2023).

Im Vergleich zur Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten verfügen ukrainische Beschäftigte über höhere Berufsabschlüsse. So liegt der Anteil der Beschäftigten aus der Ukraine mit einem akademischen Abschluss (30,9 %) deutlich über dem Anteil für die ausländischen Beschäftigten insgesamt (16,7 %). Aufgrund des spezifischen Bildungs- und Ausbildungssystems sind in der Ukraine tertiäre, meist akademische Bildungsabschlüsse unter der ukrainischen Bevölkerung häufiger vertreten (vgl. Brücker et al. 2022). Neben der Ukraine weisen unter den Top-10-Nationen nur die Beschäftigten aus der Russischen Föderation und Indien solch hohe Werte auf.

Korrespondierend mit den Berufsabschlüssen zeigt sich auch eine eher günstige Struktur beim Anforderungsniveau, denn gerade beim Anteil der ukrainischen Beschäftigten auf Spezialisten- (5,4 %) oder dem Expertenniveau (21,2 %) liegt dieser über dem Anteil aller ausländischen Beschäftigten (3,6 % bzw. 10,1 %). Unter den Top-10-Nationen weisen wiederum nur die Beschäftigten aus der Russischen Föderation und Indien auf dem Expertenniveau noch höhere Werte auf. Hinsichtlich des Anforderungsniveaus ist jedoch anzumerken, dass unter den ukrainischen Beschäftigten auch ein beachtlicher Anteil auf Helferniveau (35,3 %) zu finden ist. Dies legt nahe, dass zumindest ein Teil der ukrainischen Beschäftigten formal überqualifiziert ist, da Abschlüsse aus dem Heimatland nicht oder noch nicht anerkannt sind. Damit zeigt sich auch unter den ukrainischen Beschäftigten der im Fluchtkontext übliche Trend einer Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus (vgl. Brücker et al. 2023).

Bei den Wirtschaftsbereichen, in denen die meisten Ukrainer*innen tätig sind, liegt das Verarbeitende Gewerbe mit 18,5 Prozent vorn. Weitere Branchen sind das Gesundheits- und Sozialwesen (13,1 %), Erziehung und Unterricht (11,6 %) und die Landwirtschaft (8,1 %). Gerade das Gesundheits- und Sozialwesen als auch der Bereich Erziehung und Unterricht sind dabei Wirtschaftszweige, in denen viele ukrainische Frauen bereits vor ihrer Flucht beschäftigt waren. Dies lässt vermuten, dass diese nach dem Zuzug nach Sachsen-Anhalt häufig auch in den beiden Branchen weiterarbeiten konnten (vgl. Becker/Komitowski 2022; Brücker et al. 2023). Beispielsweise wurden in Sachsen-Anhalt in den vergangenen beiden Jahren über 250 ukrainische Lehrkräfte eingestellt²⁶.

Während die Anteile des Verarbeitenden Gewerbes niedriger sind als bei allen ausländischen Beschäftigten, weichen die Anteile im Gesundheits- und Sozialwesen, in Erziehung und Unterricht und in der Landwirtschaft merklich von den Anteilen für alle ausländischen Beschäftigten ab. In beiden zuletzt genannten Branchen weist die Ukraine im Vergleich der Top-10-Nationen den höchsten Wert auf.

Der Schwerpunkt bei den Berufen für die ukrainischen Beschäftigten liegt mit 15,5 Prozent bei den Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und mit 15,3 Prozent bei den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. Daneben erreichen noch die Medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe (12,1 %) und die Verkehrs- und Logistikberufe (11,0 %) höhere Anteile. Den Land-, Forst- und Gartenbauberufen kommen mit 9,0 Prozent auch eine hohe Bedeutung zu, da

²⁶ Sachsen-Anhalt bietet ukrainischen Lehrkräften Perspektive (7. März 2023) (<https://mb.sachsen-anhalt.de/details/sachsen-anhalt-bietet-ukrainischen-lehrkraefte-perspektive>, abgerufen am 8.9.2023)

hier die ukrainischen Beschäftigten im Vergleich zu allen ausländischen Beschäftigten klar überrepräsentiert sind (3,4 %).

Interessanterweise weist die Struktur der Berufsgruppen ukrainischer Beschäftigter eine starke Polarisierung auf (vgl. Brücker et. al 2023). So dominieren die Helfertätigkeiten mit 73,7 Prozent in den Verkehrs- und Logistikberufen, mit 62,2 Prozent in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie mit 54,8 Prozent in den Reinigungsberufen. Demgegenüber gibt es aber auch eine beachtliche Zahl an ukrainischen Beschäftigten mit hohem Anforderungsniveau. So sind auf Expertenebene rund 79,8 Prozent in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und 47,5 Prozent in den IT und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen beschäftigt.

Bemerkenswerte Unterschiede zur Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten lassen sich für die ukrainischen Beschäftigten also bei der Beschäftigungsstruktur nach Anforderungsniveau ausmachen. Die in Sachsen-Anhalt beschäftigten Ukrainer*innen sind eine sehr hochqualifizierte und positiv selektierte Bevölkerungsgruppe (vgl. Brücker et. al 2023). Insbesondere bei den Tätigkeiten auf hohen Anforderungsniveaus schneiden die ukrainischen Beschäftigten hier auch besser ab als die anderen Top-10-Nationen, abgesehen von der Russischen Föderation und Indien. Hintergrund ist, dass viele der Geflüchteten aus der Ukraine überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse sowie Arbeitserfahrung mitbringen. Zum anderen ist ein Charakteristikum der Beschäftigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit der sehr hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten bedingt durch die mehrheitlich hohe Zahl an weiblichen Geflüchteten.

4.5 Vietnam

Die Struktur der vietnamesischen Beschäftigten unterscheidet sich bei einigen Merkmalen deutlich von der Struktur aller ausländischen Beschäftigten. So ist der Anteil der weiblichen vietnamesischen Beschäftigten mit 54,5 Prozent deutlich höher als bei den ausländischen Beschäftigten insgesamt (31,1 %). Nur ukrainische und russische Frauen weisen unter den Top-10-Nationen noch höhere Anteile auf. Auch der Anteil der vietnamesischen Beschäftigten in Teilzeitarbeit liegt mit 44,5 Prozent erheblich höher als bei der Gesamtheit ausländischer Beschäftigter. Nur Indien weist im Top-10 Vergleich einen höheren Wert auf.

Hinsichtlich der Altersstruktur ist auffällig, dass sowohl der Anteil der jungen (25,2 %) als auch der Anteil der älteren vietnamesischen Beschäftigten (12,6 %) erheblich höher ausfällt als bei den ausländischen Beschäftigten insgesamt (14,3 % bzw. 8,1 %). Im Vergleich der Top-10-Nationen sind nur mehr ältere Menschen, die aus der Russischen Föderation und Ungarn stammen, sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der hohe Anteil älterer vietnamesischer Beschäftigter kann ein Indiz für die in der ehemaligen DDR ansässigen Vertragsarbeiter*innen sein, welche nach dem Mauerfall ihre vietnamesische Staatsbürgerschaft behalten haben. Bei den jüngeren Menschen liegen die Anteile nur unter den Afghan*innen noch höher.

Der doch vergleichsweise hohe Anteil jüngerer vietnamesischer Beschäftigter kann auch auf den vergleichsweise hohen Anteil Auszubildender (30,8 %) zurückgeführt werden. Unter den Top-10-Nationen ist dies mit Abstand der höchste Wert. Dabei sind 50,0 Prozent der vietnamesischen Auszubildenden im Gesundheits- und Sozialwesen tätig und 44,3 Prozent im Gastgewerbe. In Sachsen-Anhalt bestehen seit einigen Jahren intensive Beziehungen mit Vietnam zur Anwerbung

qualifizierter Arbeitskräfte. Darunter gibt es auch Programme zur Anwerbung von vietnamesischen Jugendlichen für eine Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Verarbeitenden Gewerbe. Dazu zählt das bis Ende Juni 2022 gelaufene WiSo-Partner-Projekt zur Stärkung des sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkts²⁷ zur Anwerbung junger vietnamesischer Fachkräfte für den Landkreis Harz. Am Universitätsklinikum Magdeburg haben im August 2022 erstmals Jugendliche aus Vietnam eine Pflegeausbildung begonnen²⁸. Auch im Baugewerbe²⁹ gibt es solche Initiativen. Im Gastgewerbe konzentriert sich die DEHOGA Sachsen-Anhalt e. V. mit ihrem VIETHOGA-Projekt³⁰ auf die Ausbildung von Vietnames*innen in Deutschland.

In Bezug auf das Anforderungsniveau weichen vietnamesische Beschäftigte ebenfalls deutlich von den ausländischen Beschäftigten insgesamt ab. Vietnames*innen sind einerseits zu einem kleineren Anteil auf dem Helferniveau beschäftigt (28,8 % zu 37,5 %). Hier weisen nur die Beschäftigten aus der Russischen Föderation einen noch niedrigeren Wert auf. Andererseits liegt der Anteil der Beschäftigten auf Fachkraftniveau über dem von allen ausländischen Beschäftigten (64 % zu 48,8 %). Auf dem Spezialisten- und dem Expertenniveau sind vietnamesische Beschäftigte mit 2,8 Prozent und 4,2 Prozent im Vergleich zu allen ausländischen Beschäftigten (3,6 % bzw. 10,1 %) unterrepräsentiert.

Bei der Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen stellt das Gastgewerbe für die vietnamesischen Beschäftigten mit einem Anteil von 50,2 Prozent den eindeutigen Schwerpunkt dar. Innerhalb der Top-10 ist dies zugleich der höchste Wert. Mit einigem Abstand folgen das Gesundheits- und Sozialwesen (20,9 %) und der Handel (10,7 %). In allen drei Branchen sind die Anteile auch jeweils zum Teil erheblich größer als bei den Ausländern insgesamt. Im Gastgewerbe und Handel ist zusätzlich davon auszugehen, dass ein Teil der Vietnames*innen selbstständig ist und häufig Angestellte aus dem eigenen Herkunftsland im eigenen Unternehmen beschäftigen (vgl. Sachverständigenrat 2010).

Entsprechend der Verteilung der vietnamesischen Beschäftigten auf die Branchen differiert auch die Berufsstruktur der vietnamesischen Beschäftigten in Teilen deutlich gegenüber jener der ausländischen Beschäftigten insgesamt. Fast die Hälfte der vietnamesischen Beschäftigten übt Berufe im Lebensmittel- und Gastgewerbe (47,3 %) aus, gefolgt von den Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (24,8 %) sowie den Handelsberufen (10,9 %). Die Beschäftigtenanteile dieser Berufsgruppen liegen überall über denen der Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten. Zugleich sind dies auch die höchsten Anteile im Top-10-Vergleich. Zusammenfassend weisen Beschäftigte mit vietnamesischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu den ausländischen Beschäftigten insgesamt und den anderen Top-10-Nationen ein sehr spezielles Profil auf. Dies bezieht sich sowohl auf das Geschlecht, das Alter und das Anforderungsniveau. Zudem spiegelt sich auch darin wider, dass vietnamesische Beschäftigte

²⁷ Wirtschaft- und Sozialpartner-Projekte (WiSo) des Landes Sachsen-Anhalt, Förderung durch den Europäischen Sozialfonds, 2. Förderperiode (<https://europa.sachsen-anhalt.de/esi-fonds-in-sachsen-anhalt/ueber-die-europaeischen-struktur-und-investitionsfonds/partner/wiso-partner-projekte>) (abgerufen am 27.4.2023).

²⁸ Die Universitätsmedizin startet einzigartiges Projekt (Pressemitteilung vom 29.08.2022) (<https://www.med.uni-magdeburg.de/Kommunikation+-+Presse/Presse/Pressemitteilungen/Archiv+Pressemitteilungen/Archiv+2022/Die+Universit%C3%A4tsmedizin+startet+einzigartiges+Projekt.html#:~:text=Am%201.,Auszubildende%20f%C3%BCr%20die%20Pflegeausbildung%20aufgenommen>) (abgerufen am 11.9.2023).

²⁹ Vermittlung vietnamesischer Fachkräfte in eine Bauausbildung (<https://bauausbildung.de/projekte/vietnam/vermittlung-vietnamesischer-fachkraefte-in-eine-bauausbildung>) (abgerufen am 27.4.2023).

³⁰ VIETHOGA „Auszubildende aus Vietnam in Deutschland“ - Projektseite der DEHOGA Sachsen-Anhalt e. V. (<https://viethoga.de/#projekt>) (abgerufen am 11.9.2023).

sich auf vergleichsweise wenige Branchen und Tätigkeiten konzentrieren. Vor allem der hohe Anteil im Gastgewerbe ist ein Spezifikum der vietnamesischen Beschäftigten. Der Beschäftigtenanteil liegt in diesem Wirtschaftsbereich klar über dem Anteil für die Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten und wird auch von keiner anderen Top-10-Nation erreicht. Dies wird zusätzlich durch die hohe Anzahl Auszubildender in diesem Bereich unterstützt.

5 Unterschiede innerhalb Sachsen-Anhalts

Ausländische Beschäftigte sind nicht in allen Regionen Sachsen-Anhalts gleich stark vertreten. Im Folgenden stehen daher die Unterschiede zwischen den einzelnen Kreisen aus verschiedenen Blickwinkeln im Fokus. Die Daten, die für den folgenden Text und die Karten verwendet wurden, finden sich im Anhang in Tabelle A 7.

5.1 Bedeutung ausländischer Beschäftigter für die regionale Beschäftigung

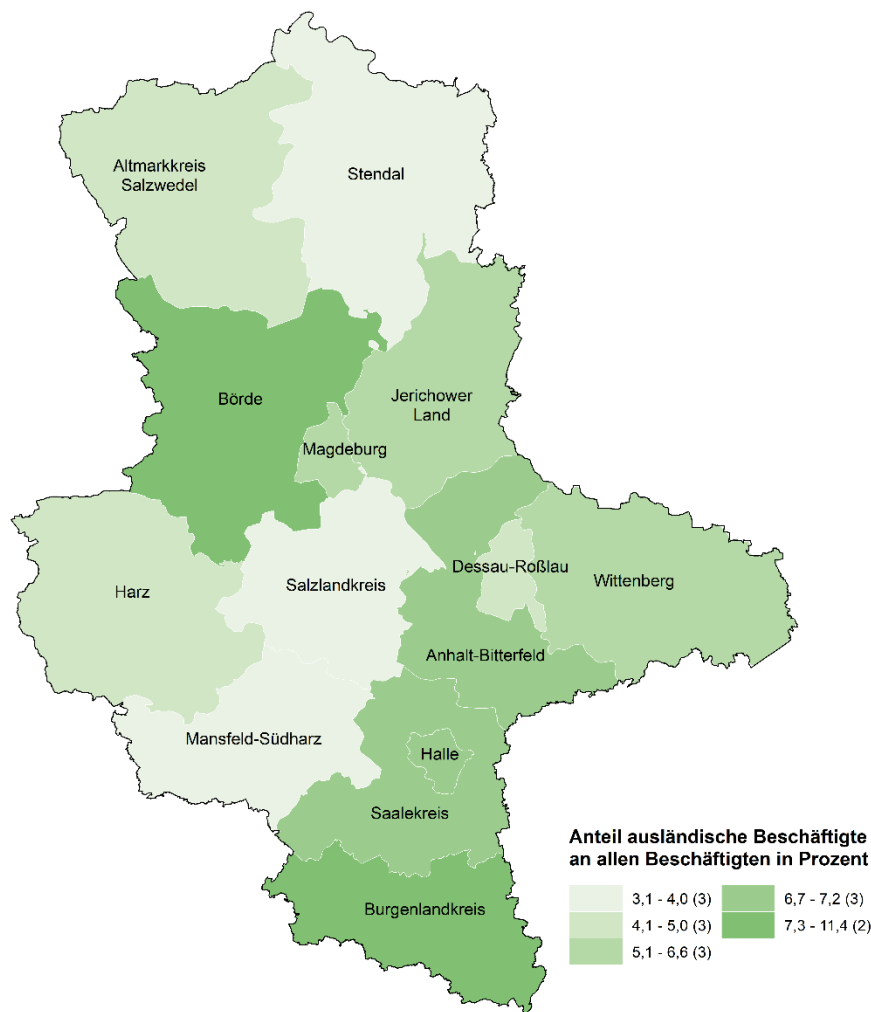
Zunächst ist festzuhalten, dass sich der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten zwischen den Kreisen Sachsen-Anhalts deutlich unterscheidet (vgl. Abbildung 9). Von allen Landkreisen verzeichnete der Landkreis Stendal im Jahr 2022 mit 3,1 Prozent den niedrigsten Anteil ausländischer Beschäftigter. Auch der Landkreis Mansfeld-Südharz (3,4 %) und der Salzlandkreis (4,0 %) weisen geringe Werte auf. Der höchste Anteil ergibt sich für den Burgenlandkreis mit 11,4 Prozent, gefolgt vom Landkreis Börde mit 9,1 Prozent. Die Spannweite zwischen Minimum und Maximum beträgt damit also etwas mehr als 8 Prozentpunkte.

Die beiden Extremwerte weisen bereits auf das regionale Muster in der Bedeutung der ausländischen Beschäftigten hin. So finden sich die Regionen mit niedrigeren Anteilen vor allem im Norden und Südwesten Sachsen-Anhalts. In diesen Kreisen sind weniger als 4 Prozent der Beschäftigten Ausländer*innen. Die höchsten Werte verzeichnen die Landkreise im Süden und Nordwesten des Bundeslandes.

Diese regionalen Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten dürften nicht zuletzt durch Faktoren mitbestimmt sein, die als wichtige Determinanten hinsichtlich der Zielregionen von Zuwanderern gelten. Dazu zählen die Arbeitsmarktlage und die Branchenverteilung in einer Region, die räumliche Distanz zum Heimatland sowie Standortfaktoren, welche für die Lebensqualität einer Region eine Rolle spielen wie die Infrastruktur, die Verfügbarkeit und die Qualität von Wohnraum und kulturellen Angeboten. Weiterhin sind auch ethnische Netzwerke und die bereits in einer Region lebenden Ausländer*innen für den Zuzug in eine bestimmte Region von Bedeutung (vgl. z. B. Lehmann/Nagl 2019; Tanis 2018).

Abbildung 9: Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten in den Kreisen in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

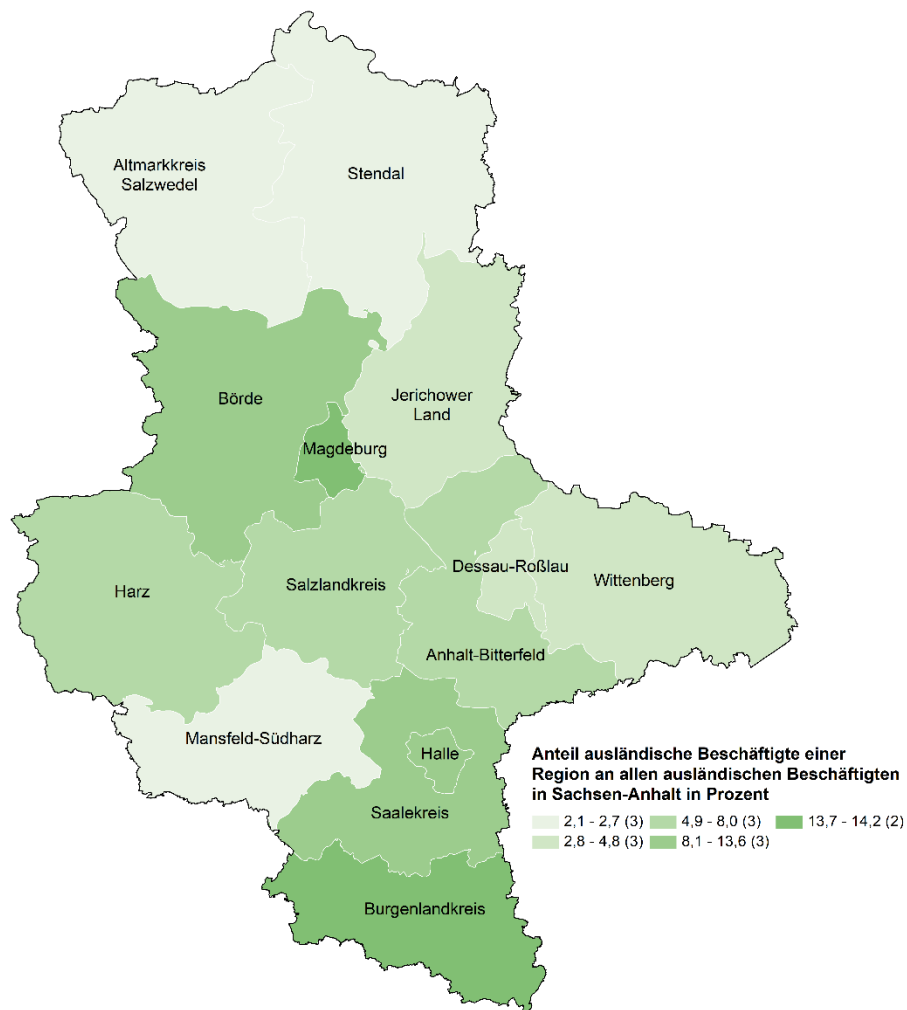
5.2 Regionale Konzentration ausländischer Beschäftigter in Sachsen-Anhalt

Eine zweite Perspektive auf die räumliche Verteilung ausländischer Beschäftigter bietet der Blick darauf, wie groß ihr Anteil in einer Region an allen ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist. Mehr als ein Viertel aller ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt arbeitet in den Städten Magdeburg (14,2 %) und Halle (13,6 %) (vgl. Abbildung 10). Neben den beiden Großstädten findet sich auch im Burgenlandkreis (13,9 %) ein verhältnismäßig hoher Anteil an ausländischen Beschäftigten, bedingt durch die hohe Konzentration rumänischer Beschäftigter in der Herstellung von Nahrungsmitteln. Die Bedeutung des Arbeitsorts Burgenlandkreis ist für die Ausländer*innen damit nochmals größer als für die Gesamtheit aller Beschäftigten, deren Anteil im Burgenlandkreis bei knapp 8,0 Prozent liegt. Mit geringem Abstand folgen der Landkreis Börde mit einem Anteil von 11,2 Prozent, der Saalekreis mit 9,5 Prozent, der Landkreis Anhalt-Bitterfeld mit 8,0 Prozent und der Landkreis Harz mit 6,1 Prozent.

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit konzentrieren sich also stark auf den Süden Sachsen-Anhalts sowie auf die Stadt Halle und den umliegenden Landkreis als auch auf die Region Börde mit der Landeshauptstadt Magdeburg. Alle anderen Regionen stellen weniger als 5,0 Prozent der ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, darunter auch die weiteren Städte von Dessau bis Wittenberg. Den niedrigsten Anteil an ausländischen Beschäftigten weist wiederum der Landkreis Stendal (2,1 %) auf.

Abbildung 10: Anteil der ausländischen Beschäftigten eines Kreises in Sachsen-Anhalt an allen ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

5.3 Herkunftsländer der ausländischen Beschäftigten, die in den Regionen Sachsen-Anhalts den größten Anteil stellen

Ein weiterer interessanter Aspekt im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt ist, welche Nationen in den Regionen die größte Gruppe stellen und wie sich dies zwischen den Regionen unterscheidet.

Insgesamt sind es in Sachsen-Anhalt drei Nationen, die in mindestens einem Kreis den größten Anteil an allen ausländischen Beschäftigten stellen (vgl. Abbildung 11). Am häufigsten sind dies polnische Beschäftigte (12 Kreise). Polen als Nation mit dem größten Anteil bezogen auf alle ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist damit auch die Nation, die in der Mehrzahl der Kreise den jeweils größten Anteil ausmacht. An zweiter Stelle liegen Beschäftigte aus Syrien (2 Kreise), an dritter Stelle rumänische Beschäftigte (1 Kreis).

Abbildung 11: Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, die in dem jeweiligen Kreis in Sachsen-Anhalt den größten Anteil der ausländischen Beschäftigten ausmachen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022, Anteile in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Hinsichtlich der regionalen Verteilung zeigt sich für diese Nationen eine Konzentration in bestimmten Landesteilen oder Gemeinden. In allen Kreisen konzentrieren sich ausländische Beschäftigte vor allem auf die urbanen Gebiete. Sehr auffällig ist dies bei den rumänischen Beschäftigten, von denen knapp 36 Prozent in der Stadt Weißenfels arbeiten. Hintergrund ist die Fokussierung rumänischer Beschäftigter auf die dort ansässigen Unternehmen der Fleischverarbeitung. Auch die zwei Landkreise, in denen Syrer*innen die größte Gruppe der

ausländischen Beschäftigten sind, grenzen sich klar ab. Hier spielt die städtische Arbeitsmarktlage eine Rolle für die hohen Beschäftigungsanteile dieser Nation. Für Polen wiederum könnte vor allem die regionale Branchenverteilung eine Rolle dafür spielen, wo sie die größten Anteile stellen. So hat für die regionale Verteilung der Beschäftigten aus den neuen EU-Ländern u. a. die Größe des Verarbeitenden Gewerbes in einer Region einen positiven Effekt (vgl. Lehmann/Nagl 2019). Bei dieser Betrachtung ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich der Anteil der jeweils stärksten ausländischen Beschäftigtengruppe zwischen den Regionen unterscheiden kann bzw. der Abstand zu den anderen Nationen unterschiedlich groß ist. So gibt es einige Regionen, in denen eine Nation mit den meisten Beschäftigten auch die Mehrheit aller ausländischen Beschäftigten in der Region stellt. In Sachsen-Anhalt sind dies 12 von 15 Kreisen, in denen polnische Beschäftigte dominieren. Im Jerichower Land, der Börde und im Landkreis Wittenberg liegt dieser Anteil mit über 33,0 Prozent am höchsten. In diesen Landkreisen weist diese Nation auch einen deutlichen Abstand zu jener Nation auf, die auf Platz zwei folgt. So liegt der Abstand zwischen größter und zweitgrößter ausländischer Beschäftigtengruppe im Landkreis Wittenberg bei 25,3 Prozentpunkten, in der Börde bei 20,2 Prozentpunkten und im Jerichower Land bei 18,0 Prozentpunkten.

Demgegenüber gibt es Landkreise, in denen die Bedeutung des Herkunftslands mit dem größten Anteil ausländischer Beschäftigter eher gering ausfällt. Dies ist insbesondere in den beiden größeren Städten der Fall. So liegt der Anteil in der Landeshauptstadt Magdeburg bei 9,4 Prozent (Syrien) und in der Stadt Halle bei 15,1 Prozent (Syrien). Zudem ist auch der Abstand zu den folgenden Nationen in beiden Städten gering. In Magdeburg beträgt die Differenz zur zweitgrößten ausländischen Beschäftigtengruppe 1,5 Prozentpunkte und in Halle 5,0 Prozentpunkte. Anders als in den oben genannten Kreisen ist die größte Gruppe ausländischer Beschäftigter hier also deutlich weniger dominant.

6 Fazit

Der vorliegende Bericht stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt dar und beschreibt deren Strukturmerkmale im Vergleich zu den deutschen Beschäftigten. Zudem nimmt der Bericht die Unterschiede sowohl zwischen den quantitativ wichtigsten Staatsangehörigkeiten ausländischer Beschäftigter als auch zwischen den Landkreisen Sachsen-Anhalts in den Blick. Die Auswertungen basieren auf den Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Für die Interpretation der dargestellten Ergebnisse ist daher zu berücksichtigen, dass mit den Daten aus der Beschäftigungsstatistik nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft betrachtet werden können.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dies gilt insbesondere für die Zahl der Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit. So ist der Zuwachs in der Beschäftigung insgesamt ausschließlich auf die ausländischen Beschäftigten zurückzuführen. Im Jahr 2022 gab es in Sachsen-Anhalt 51.100 ausländische Beschäftigte, das waren 39.350 Personen oder 336,0 Prozent mehr als 2013. Der Anstieg der Zahl der Beschäftigten mit einer ausländischen

Staatsangehörigkeit fiel damit sowohl absolut als auch prozentual größer aus als bei den deutschen Beschäftigten, die in diesem Zeitraum sogar um 0,6 Prozent rückläufig war. Der Anteil der Ausländer*innen an allen Beschäftigten erreichte in Sachsen-Anhalt 2022 einen Wert von 6,3 Prozent.

Der Vergleich der Strukturmerkmale zeigt an mehreren Stellen deutliche Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten. Dies betrifft zum einen den höheren Anteil an Männern unter den ausländischen Beschäftigten, der sich über die letzten Jahre sogar noch vergrößert hat. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass unter denjenigen, die im Rahmen der EU-Osterweiterung für eine Arbeitsaufnahme nach Sachsen-Anhalt gekommen sind, mehr Männer waren. Auch der insgesamt höhere Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den Ausländer*innen könnte in Teilen hierauf zurückzuführen sein.

Auch unter den Geflüchteten ist die Zahl der Männer höher. Eine Ausnahme bilden hier die Ukrainer*innen. Zudem dürfte die Zuwanderung in den letzten Jahren dazu beigetragen haben, dass unter den ausländischen Beschäftigten die Zahl der Jüngeren stark gestiegen ist. Auch der Anteil der ausländischen Beschäftigten im Haupterwerbsalter ist deutlich größer als bei den deutschen Beschäftigten, während ältere Beschäftigte nur eine kleinere Rolle spielen. Die im Vergleich mit den deutschen Beschäftigten jüngere Altersstruktur der ausländischen Beschäftigten macht diese Gruppe für die Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs besonders wichtig.

Bezogen auf die Berufsausbildung und das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit zeigt sich bei den ausländischen Beschäftigten eine ungünstigere Struktur als bei den deutschen. Auch wenn unter den ausländischen Beschäftigten diejenigen auf Fachkraftniveau den größten Anteil stellen, besitzen die Beschäftigten auf dem Helferniveau einen deutlich höheren und auf Spezialisten- und Expertenniveau einen deutlich niedrigen Stellenwert als bei den deutschen Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Zahl der ausländischen Beschäftigten auf dem Helferniveau, anders als bei den deutschen Beschäftigten, in den letzten Jahren stark gestiegen ist. Der in den letzten Jahren beobachtete Anstieg der Zahl der ausländischen Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss hat sich noch nicht in einer Verbesserung der Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveaus niedergeschlagen. Möglicherweise spielt dabei auch eine Rolle, dass ausländische Berufs- und Hochschulabschlüsse nicht anerkannt werden (können) und Beschäftigte deswegen auf einem Anforderungsniveau unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind.

Bei der Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen gibt es einige Gemeinsamkeiten aber auch deutliche Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten. Für beide Gruppen spielen das Verarbeitende Gewerbe und der Handel eine große Rolle. Ausländische Beschäftigte dominieren zudem in Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe und Zeitarbeit, wogegen die meisten deutschen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden sind. Zu beachten ist, dass die Anteile ausländischer und deutscher Beschäftigter in diesen Wirtschaftsbereichen deutlich variieren. Während sie im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen jeweils kleiner sind als die der deutschen Beschäftigten, fallen sie im Verarbeitenden Gewerbe, in Verkehr und Lagerei, im Gastgewerbe und in der Zeitarbeit größer aus. Gerade in den letztgenannten Bereichen spielten ausländische Beschäftigte in den letzten Jahren offenbar eine größere Rolle für die Befriedigung der Arbeitskräftenachfrage. Gleichzeitig handelt es sich dabei

in Teilen um Branchen, in denen die Qualifikationsstruktur und die Einkommen vergleichsweise niedrig ausfallen.

Die stärksten besetzten Berufe bei den ausländischen und deutschen Beschäftigten weisen Gemeinsamkeiten wie auch deutliche Unterschiede auf. So ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten im Verkehrs- und Logistiksegment am höchsten, gefolgt von den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. Fast die Hälfte aller ausländischen Beschäftigten arbeitet in einem dieser beiden Berufsgruppen. Bei den deutschen Beschäftigten ist das Spektrum zwischen den Berufen breiter. Hier dominieren die medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe, gefolgt von den Verkehrs- und Logistikberufen, den Fertigungstechnischen Berufen, den Berufen in der Unternehmensführung und -organisation sowie den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

Diese Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten dürften auch Ausdruck davon sein, dass in einigen Branchen und Berufen der Arbeitskräftebedarf kaum noch mit inländischem Potenzial gedeckt werden kann und daher Beschäftigte aus dem Ausland stärker nachgefragt werden. Daneben dürfte es aber auch Teile des Arbeitsmarkts geben, die für Ausländer*innen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind oder bereits länger hier leben, aufgrund ihres Anforderungsprofils und/oder spezifischer Zugangswege schwerer zugänglich sind, so dass ausländische Beschäftigte hier weniger stark vertreten sind bzw. ihre Beschäftigtenzahl weniger ansteigt.

Betrachtet man die Gruppe der ausländischen Beschäftigten näher, zeigt sich, dass nicht nur eine oder zwei Nationen dominieren. Die meisten ausländischen Beschäftigten kommen aus Polen, der Anteil an allen ausländischen Beschäftigten liegt hier bei 21,8 Prozent. Geringere Anteile finden sich bei Beschäftigten aus Rumänien (12,9 %) und der Arabischen Republik Syrien (8,4 %). Die Vielfalt der Staatsangehörigkeiten ist auch damit begründet, dass der Zugang ausländischer Beschäftigter zum hiesigen Arbeitsmarkt unter unterschiedlichen Voraussetzungen stattfindet. Unter den zehn Nationen, welche die größten Anteile ausländischer Beschäftigter in Sachsen-Anhalt stellen, sind sowohl Länder, denen durch die EU-Osterweiterung der Arbeitsmarktzugang eröffnet wurde als auch Länder, bei denen wohl ein Teil der Beschäftigten in Deutschland aufgewachsen ist. Hinzu kommen jene Länder, aus denen in den letzten Jahren viele Geflüchtete nach Sachsen-Anhalt kamen und nun auch am Arbeitsmarkt angekommen sind.

Beim Vergleich der Top-10-Nationen nach Strukturmerkmalen, Branchen und Berufen werden die Unterschiede zwischen den ausländischen Beschäftigten nochmals deutlicher. Auch wenn zwischen manchen Ländern einige Gemeinsamkeiten sichtbar sind, weisen die Nationen untereinander Unterschiede auf, die auch auf die oben angesprochenen ungleichen Voraussetzungen beim Zugang auf den deutschen Arbeitsmarkt verweisen. So ähnelt sich aufgrund der Fluchterfahrung das Profil der syrischen und afghanischen Beschäftigten, während die EU-Länder Bulgarien, Polen, Rumänien und Ungarn verschiedene berufliche und branchenbezogene Schwerpunkte aufzeigen und sich auch im Anforderungsprofil voneinander unterscheiden. Ein weiterer Faktor, der erklärend herangezogen werden kann, ist die unterschiedlich lange Aufenthaltsdauer zwischen den Beschäftigten einzelner Staatsangehörigkeiten.

In den Landkreisen Sachsen-Anhalts ist die Bedeutung der ausländischen Beschäftigung ebenfalls unterschiedlich. So erreichte der Burgenlandkreis mit 11,4 Prozent den höchsten Anteil

ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten, der Landkreis Stendal mit 3,1 Prozent den niedrigsten Anteil. Tendenziell finden sich die Regionen mit relativ geringem Stellenwert ausländischer Beschäftigter vor allem im Norden und Südwesten Sachsen-Anhalts, während der Süden und Nordwesten des Bundeslandes höhere Anteile verzeichnen. Für diese Unterschiede dürften vor allem Faktoren wie die regionale Arbeitsmarktlage und die Verteilung der Branchen von Bedeutung sein.

Weiterhin zeigt sich eine starke Konzentration auf die beiden großen Städte des Bundeslandes und deren umliegende Landkreise: In der Landeshauptstadt Magdeburg und dem angrenzenden Landkreis Börde arbeiten über 25 Prozent der ausländischen Beschäftigten Sachsen-Anhalts, in der Stadt Halle und dem umliegenden Saalekreis über 23 Prozent. Hier gibt es aufgrund der größeren Wirtschaftsstrukturen und der Präsenz von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr Beschäftigungschancen für Ausländer*innen als in ländlichen Regionen.

Unterschiede zwischen den Regionen Sachsen-Anhalts zeigen sich auch darin, welche Nation in einem Kreis die größte Bedeutung hat und wie groß diese im Vergleich zu anderen Nationen ist. Insgesamt gibt es mit Polen, Rumänien und der Arabischen Republik Syrien drei verschiedene Herkunftsländer, aus denen in mindestens einem Kreis die meisten ausländischen Beschäftigten kommen. Faktoren, die bedingen, warum in einem Kreis ein bestimmtes Land die meisten Beschäftigten stellt, ist die regionale Branchenverteilung als auch vorhandene soziale Netzwerke. Geografische Aspekte spielen in Sachsen-Anhalt wohl weniger eine Rolle, wie es in grenznäheren Gebieten zu vermuten wäre. Festzuhalten ist allerdings auch, dass die Konzentration der ausländischen Beschäftigten auf das Herkunftsland, aus dem die meisten ausländischen Beschäftigten in einer Region kommen, sehr unterschiedlich ist. So gibt es Regionen in Sachsen-Anhalt, in denen über 35,0 Prozent aller Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf eine Nation entfallen, in anderen Regionen sind es weniger als 10,0 Prozent.

Die Unterschiede, die sich sowohl zwischen ausländischen Beschäftigten aus verschiedenen Staatsangehörigkeiten ausmachen lassen, als auch die Unterschiede, die zwischen den Regionen feststellbar sind, stellen für Arbeitsmarktpolitik und Regionalpolitik im Kontext ausländischer Beschäftigter eine Herausforderung dar. Die Herangehensweise, wie das Potenzial ausländischer Beschäftigter für den regionalen Arbeitsmarkt am besten genutzt werden kann, dürfte sich in einer Großstadt mit einem sehr heterogenen Kreis ausländischer Beschäftigter im Vergleich zu den ländlichen Regionen mit hohem Anteil nur einer Nation deutlich unterscheiden.

Das Land Sachsen-Anhalt hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Integration von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dies umfasst unter anderem gezielte Arbeitsmarktprogramme, Sprach- und Qualifizierungskurse sowie Beratungsangebote. Nennenswert hier ist die Servicestelle „Integration durch Qualifizierung“, welche in den vergangenen Jahren u. a. Angebote zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie Qualifizierungsangebote für pädagogische Berufe ermöglicht³¹. Darüber hinaus gibt es mit der Fachstelle BemA - Beratung migrantischer Arbeitskräfte³² eine weitere Informations- und Beratungsstruktur zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für ausländische Beschäftigte. Weiterhin setzt sich der Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt³³ in seinen

³¹ Vgl. IQ-Netzwerk Sachsen-Anhalt (<http://iq-netzwerk.spi-ost.de/beispiel-seite> (abgerufen am 17.11.2023)).

³² Vgl. <https://bema.arbeitundleben.org/> (abgerufen am 17.11.2023).

³³ Vgl. https://www.fluechtlingsrat-lsa.de/ueber_uns/projekte/ (abgerufen am 17.11.2023).

aktuellen Projekten dafür ein, insbesondere Asylbewerbern und Flüchtlingen durch spezielle Beratungen und Qualifizierungen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt und durch Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierung eine langfristige Integration in die Gesellschaft zu ermöglichen. Auch auf kommunaler Ebene gibt es vielfältige Initiativen zur Förderung der Potenziale von Migrant*innen für den Arbeitsmarkt. Insbesondere in den städtischen Regionen Sachsen-Anhalts lassen sich vielfach solche Aktivitäten und Angebote in unterschiedlicher Ausprägung finden, wie beispielsweise das Magdeburger Netzwerk für Integrations- und Ausländerarbeit.

Um mehr geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit auch den Fachkräftemangel anzugehen, haben das Bundesarbeitsministerium und die Bundesagentur für Arbeit den Aktionsplan "Turbo zur Arbeitsmarktintegration" gestartet. Dieser beinhaltet verschiedene Maßnahmen wie Sprach- und Integrationskurse, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Anpassungsqualifikationen. Konkret sollen Geflüchtete in Zuständigkeit der Jobcenter nach dem Abschluss des Integrationskurses regelmäßig eingeladen und beraten werden, verschiedene Integrationswege etwa in Form von beschäftigungsbegleitenden oder weiteren Sprachkursen in so genannten Kooperationsplänen festgehalten werden oder Absolventen von Integrationskursen und potenzielle Arbeitgeber besser zueinander finden. Demgegenüber sind Unternehmen dazu aufgerufen, auch Geflüchtete mit Deutschkenntnissen unterhalb des Sprachniveaus B2 einzustellen und mit Hilfe der vorhandenen Förderinstrumente berufsbegleitend weiter zu qualifizieren.³⁴

Der Zugang zu (qualifizierten) Beschäftigungsmöglichkeiten ist aber vor allem über Weiterbildung sinnvoll. So ist das Bildungspotenzial vor allem von Geflüchteten noch nicht vollständig ausgenutzt (vgl. Brücker et al. 2023a). Und auch vor dem Hintergrund der vergleichsweise ungünstigen Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur und der damit einhergehenden vergleichsweise hohen Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsrisiken für zumindest einen Teil der ausländischen Beschäftigten besteht weiter Handlungsbedarf (vgl. Brücker/Kosyakova/Schuß 2000). Hier bietet die Qualifizierungsoffensive WEITER.BILDUNG! einen erweiterten Zugang zur Weiterbildungsförderung, zur Förderung von Lehrgangskosten und zu Arbeitsentgeltzuschüssen auch für ausländische Beschäftigte.³⁵ Es richtet sich dabei insbesondere an jene Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeit durch den Strukturwandel oder die zunehmende Digitalisierung bedroht ist oder die sich in einem Engpassberuf weiterbilden lassen möchten.

Der hier vorliegende Beitrag soll als Informationsgrundlage die vor Ort handelnden Akteure aus Politik, Verbänden und Arbeitsverwaltung bei der Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterstützen, um die spezifischen Voraussetzungen, Bedarfe und Perspektiven einer Region sowie auch deren Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur berücksichtigen zu können.

³⁴ Vgl. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/turbo-zur-arbeitsmarktintegration.html> (abgerufen am 20.11.2023).

³⁵ Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/k/weiterbildung-qualifizierungsoffensive> (abgerufen am 17.11.2023).

Literatur

- Adunts, Davit; Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Konle-Seidl, Regina; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2023): Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. IAB-Stellungnahme 5/2023, Nürnberg.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung.
- Babka von Gostomski, Christian (2016): Repräsentativuntersuchung "Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland": Aspekte der Integration von zugewanderten rumänischen und polnischen Staatsangehörigen in Deutschland. (BAMF Kurzanalyse, 6-2016). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ).
- Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Wenzig, Claudia (2019): Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor. IAB-Kurzbericht 5/2019, Nürnberg.
- Becker, Paul; Komitowski, Doritt (2022): Geflüchtet, um zu bleiben? Das sozio-demografische Profil der ukrainischen Bevölkerung und die aktuellen ukrainischen Arbeitsmarktstatistiken – Teil 2, Fachstelle Einwanderung (Hrsg.), 07/2022.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter (2019): Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 198, Bonn.
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gelebte-vielfalt-familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-116882>, Abruf am 22.06.2023.
- Bösch, Frank; Su, Phi Hong (2018): Invisible, Successful, and Divided: Vietnamese in Germany since the Late 1970s, WIDER Working Paper 2018/15 Helsinki: UNU-WIDER, 2018.
- Brücker, Herbert; Ette, Andreas; Grabka, Markus M.; Kosyakova, Yuliya; Niehues, Wenke; Rother, Nina; Spieß C. Katharina; Zinn, Sabine; Bujard, Martin; Cardozo, Adriana; Décieux, Jean Philippe; Maddox, Amrei; Milewski, Nadja; Naderi, Robert; Sauer, Lenore; Schmitz, Sophia; Schwanhäuser, Silvia; Siegert, Manuel; Tanis, Kerstin; Steinhauer, Hans Walter (2023): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, IAB-Forschungsbericht 02/2023, Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2023a): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. IAB-Kurzbericht 13/2023, Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Ette, Andreas; Grabka, Markus M.; Kosyakova, Yuliya; Niehues, Wenke; Rother, Nina; Spieß, C. Katharina; Zinn, Sabine; Bujard, Martin; Cardozo, Adriana; Décieux, Jean Philippe; Maddox, Amrei; Milewski, Nadja; Naderi, Robert; Sauer, Lenore; Schmitz, Sophia; Schwanhäuser, Silvia; Siegert Manuel; Tanis, Kerstin (2022): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland. Flucht, Ankunft und Leben, IAB-Forschungsbericht 24/2022, Nürnberg.

- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 04/2020, Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2017): Qualifikation von Migranten und Geflüchteten. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 136–137.
- Brücker, Herbert; Nina; Schupp, Jürgen; von Gostomski, Christian Babka; Böhm, Axel; Fendel, Tanja; Friedrich, Martin; Giesselmann, Marco; Kosyakova, Yuliya; Kroh, Martin (2016): Forced migration, arrival in Germany, and first steps toward integration. In: DIW Economic Bulletin, Jg. 48, S. 541–556.
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Vallizadeh, Ehsan (2013): Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien. Arbeitsmigration oder Armutsmigration? IAB-Kurzbericht 16/2013, Nürnberg.
- Friedrichs, Nils; Graf, Johannes (2022): Integration gelungen? Lebenswelten und gesellschaftliche Teilhabe von (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedlern. SVR-Studie 2022-1, Berlin.
- Gallegos Torres, Katia; Sommerfeld, Katrin; Bartel, Julia (2022): 18 Jahre EU-Osterweiterung: Wo Osteuropäer/innen in Deutschland arbeiten. ZEW-Kurz-Expertise 3/22.
- Geis-Thöne, Wido (2020): Die Integration der Geflüchteten macht große Fortschritte: Eine Bestandsaufnahme fünf Jahre nach dem starken Zuzug, IW-Report, No.42/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.
- Goßner, Laura; Kosyakova, Yuliya (2021): Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse. IAB-Forschungsbericht 08/2021, Nürnberg.
- Graf, Johannes (2023): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Halbjahresbericht 2022. Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.
- Hanewinkel, Vera (2022): Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland – von den Anfängen bis heute. In: BWP 51 (2022) 1, S. 11–15.
- Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht Nr. 19/2016, Nürnberg.
- Kaufmann, Klara; Kotte, Volker; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris (2021): Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. (IAB-Forschungsbericht 10/2021), Nürnberg, 54 S.
- Koppel, Oliver (2016): Beschäftigungsspuren der Flüchtlings- und Erwerbsmigration am deutschen Arbeitsmarkt. Der Beitrag verschiedener Herkunftsländer zur Fachkräftesicherung in Deutschland. IW-Report 5/2016, Köln.
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021, Nürnberg.

- Kreienbrink, Axel (Hrsg.) (2014): Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa, Beiträge zu Migration und Integration, Band 5, BAMF.
- Lehmann, Robert; Nagl, Wolfgang (2019): Explaining spatial patterns of foreign employment in Germany. In: Regional Studies, Vol. 53, No. 7, 991–1003.
- OECD/EU (2019), Zusammen wachsen. Integration von Zuwanderern. Indikatoren 2018, Paris.
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/150be71f-de.pdf?expires=1564047348&id=id&accname=ocid54003427&checksum=0237CACB91450CE13612684FFFCEE4E9>, Abruf am 9.11.2023
- Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013, Nürnberg.
- [Sachverständigenrat] Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2018): Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018, Berlin.
- [Sachverständigenrat] Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2010): Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie: Eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland, Berlin.
https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/svr_bosch_2010_05_201111-8.pdf, Abruf am 9.11.2023
- Schork, Franziska; Loschert, Franziska; Kolb, Holger (2022): ‚Zeitenwende‘ bei der Arbeitsmarktintegration? Teilhabe und Prekarität von Ukrainerinnen und Ukrainern am deutschen Arbeitsmarkt. SVR-Policy Brief 2022-3, Berlin.
- Schulze Palstring, Verena (2015): Das Potenzial der Migration aus Indien. Entwicklungen im Herkunftsland, internationale Migrationsbewegungen und Migration nach Deutschland, BAMF Forschungsbericht 26.
- Seils, Eric; Baumann, Helge (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, eine Auswertung regionaler Daten, WSI-Policy Brief Nr. 34, S. 4–5.
- Tanis, Kerstin (2018): Regional distribution and location choices of immigrants in Germany. In: Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association, online first.
- Worbs, Susanne; Rother, Nina; Kreienbrink, Axel (2019). Syrische Migranten in Deutschland als bedeutsame neue Bevölkerungsgruppe. Informationsdienst Soziale Indikatoren, 61, S. 2–6.

Anhang

Tabelle A 1: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Übersicht Strukturmerkmale
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

	Anzahl Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit			Veränderung Anzahl 2013 zu 2022 in Prozent			Veränderung des Anteils 2013 zu 2022 in Prozentpunkten		
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer
Beschäftigte Insgesamt	804.195	753.126	51.065	4,5	-0,6	335,9	0,0	-4,8	4,8
Geschlecht									
Männlich	412.263	377.066	35.195	6,4	-0,8	366,5	0,9	-0,1	4,5
Weiblich	391.932	376.060	15.870	2,7	-0,4	280,5	-0,9	0,1	-4,5
Arbeitszeit									
Vollzeitbeschäftigt	552.549	515.497	37.050	-2,3	-7,6	386,3	-4,8	5,2	7,5
Teilzeitbeschäftigt	251.646	237.629	14.015	25,5	21,0	242,7	5,2	5,6	-7,5
Alter									
unter 25 Jahre	68.796	61.502	7.293	3,6	-5,9	602,6	-0,1	-0,5	5,4
25 bis unter 55 Jahre	519.088	479.449	39.636	-5,1	-10,7	303,2	-6,5	-7,2	-6,3
55 Jahre und älter	216.311	212.175	4.136	38,6	36,7	388,3	6,6	7,7	0,9
Berufsabschluss									
Auszubildende	27.622	25.757	1.864	-3,6	-9,3	616,9	-0,3	-0,3	1,4
Ohne Berufsabschluss	46.346	36.190	10.156	110,1	74,7	652,3	2,9	2,2	8,4
Anerkannter Berufsabschluss	571.408	556.991	14.417	4,6	2,7	306,0	0,1	2,3	-2,1
Akademischer Berufsabschluss	105.797	97.278	8.518	18,5	12,1	240,4	1,5	1,5	-4,7
Keine Angabe	53.022	36.910	16.110	-36,3	-53,4	297,5	-4,2	-5,6	-3,0
Anforderungsniveau									
Helfer	131.631	112.466	19.165	32,1	17,1	425,6	3,4	2,3	6,4
Fachkraft	486.624	461.710	24.911	-0,2	-4,3	379,1	-2,9	-2,4	4,4
Spezialist	89.837	88.010	1.827	9,3	7,9	181,5	0,5	0,9	2,0
Experte	87.230	82.093	5.136	2,7	-0,9	143,1	-0,2	0,0	-8,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 2: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsbereich in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

Wirtschaftsbereich	Anzahl Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit			Veränderung Anzahl 2013 zu 2022 in Prozent			Veränderung des Anteils 2013 zu 2022 in Prozentpunkten.		
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer
Beschäftigte insgesamt	804.195	753.126	51.065	4,5	-0,6	335,9	0,0	-4,8	4,8
Landwirtschaft etc.	13.870	12.418	1.452	-13,1	-19,9	215,7	-0,3	-0,4	-1,1
Verarbeitendes Gewerbe	138.230	127.724	10.505	1,7	-5,0	577,3	-0,5	-0,8	7,3
Baugewerbe	57.811	53.544	4.266	-3,2	-8,6	266,8	-0,6	-0,6	-1,6
Handel; Kfz	103.459	98.275	5.184	4,3	-0,1	548,0	0,0	0,1	3,3
Verkehr und Lagerei	50.075	44.022	6.053	17,2	4,4	1.020,9	0,7	0,3	7,2
Gastgewerbe	23.976	18.667	5.309	14,5	-3,0	213,0	0,3	-0,1	-4,1
Information u. Kommunikation	11.036	10.547	489	14,4	11,6	154,7	0,1	0,2	-0,7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	11.273	11.167	106	-11,6	-12,2	231,3	-0,3	-0,2	-0,1
Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische DL	30.811	29.369	1.442	11,4	8,2	189,6	0,2	0,3	-1,4
Sonstige wirtschaftliche DL (ohne Zeitarbeit)	48.722	45.264	3.458	7,5	3,4	120,7	0,2	0,2	-6,6
Zeitarbeit	15.944	11.428	4.516	-27,4	-46,1	488,0	-0,9	-1,3	2,3
Öffentliche Verwaltung etc.	62.692	62.279	413	-0,3	-0,6	91,2	-0,4	0,0	-1,0
Erziehung u. Unterricht	36.807	35.073	1.733	-5,3	-8,4	190,8	-0,5	-0,4	-1,7
Gesundheits- u. Sozialwesen	142.880	138.846	4.033	19,6	17,2	280,5	2,2	2,8	-1,1
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18.644	17.664	980	-6,0	-10,2	493,9	-0,3	-0,2	0,5
Sonstige	37.962	36.836	1.126	4,4	2,5	173,3	0,0	0,1	-1,3
Bergbau etc.	6.250	6.116	134	-5,4	-7,3	1.016,7	-0,1	-0,1	0,2
Energieversorgung	6.672	6.593	79	0,7	-0,3	464,3	0,0	0,0	0,0
Wasserversorgung etc.	11.110	10.883	227	8,5	7,0	202,7	0,0	0,1	-0,2
Grundstücks- u. Wohnungswesen	7.437	7.197	240	6,2	3,7	275,0	0,0	0,0	-0,1
Kunst etc., Erholung	6.082	5.669	413	9,6	6,7	75,0	0,0	0,1	-1,2
Private Haushalte/Exterritoriale Organisationen	411	378	33	22,7	16,7	200,0	0,0	0,0	0,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 3: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Berufen in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

Berufe	Anzahl Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit			Veränderung Anzahl 2013 zu 2022 in Prozent			Veränderung des Anteils 2013 zu 2022 in Prozentpunkten		
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Gesamt	Deutsche	Ausländer
Beschäftigte insgesamt	804.195	753.126	51.065	4,5	-0,6	335,9	0,0	-4,8	4,8
Land-, Forst- u. Gartenbauberufe	18.738	16.980	1.758	-8,6	-14,8	211,2	-0,3	-0,4	-1,4
Fertigungsberufe	52.917	49.666	3.251	-14,6	-18,3	178,1	-1,5	-1,4	-3,6
Fertigungstechnische Berufe	77.801	74.780	3.021	0,7	-2,2	293,4	-0,4	-0,2	-0,6
Bau- u. Ausbauberufe	61.746	57.406	4.339	-0,2	-5,5	289,5	-0,4	-0,4	-1,0
Lebensmittel- u. Gastgewerbeberufe	41.411	30.695	10.715	12,2	-10,8	327,6	0,4	-0,5	-0,4
Med. u. nicht-med. Gesundheitsberufe	102.892	98.959	3.933	17,1	14,0	276,4	1,4	1,7	-1,2
Soziale u. kulturelle Dienstleistungsberufe	75.256	72.420	2.835	15,2	12,8	157,7	0,9	1,1	-3,8
Handelsberufe	69.669	67.781	1.888	3,3	1,6	164,1	-0,1	0,2	-2,4
Unternehmensführung u. -organisation	76.338	74.767	1.571	2,2	1,0	155,4	-0,2	0,2	-2,2
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	67.053	66.300	753	-6,4	-7,2	208,6	-1,0	-0,6	-0,6
IT- u. naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	25.619	24.581	1.038	15,8	12,4	302,3	0,3	0,4	-0,2
Sicherheitsberufe	10.172	9.468	703	24,7	16,9	1.091,5	0,2	0,2	0,9
Verkehrs- u. Logistikberufe	93.280	80.175	13.105	18,1	2,8	1.207,9	1,3	0,4	17,1
Reinigungsberufe	22.430	20.301	2.129	15,2	6,7	376,3	0,3	0,2	0,4
Keine Angabe	8.873	8.847	26	-41,1	-40,8	-76,1	-0,9	-0,8	-0,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 4: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Übersicht Strukturmerkmale

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

	Anteil an allen Beschäftigten einer Staatsangehörigkeit in Prozent												
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Bulgarien	Polen	Rumänien	Russische Föderation	Ungarn	Ukraine	Afghanistan	Vietnam	Indien	Arabische Republik Syrien
Geschlecht													
Männlich	51,3	50,1	68,9	59,8	74,7	66,0	39,9	64,4	36,8	92,9	45,5	75,2	88,3
Weiblich	48,7	49,9	31,1	40,2	25,3	34,0	60,1	35,6	63,2	7,1	54,5	24,8	11,7
Arbeitszeit													
Vollzeitbeschäftigt	68,7	68,4	72,6	76,7	85,6	83,1	60,3	77,1	69,7	71,2	55,5	41,4	63,3
Teilzeitbeschäftigt	31,3	31,6	27,4	23,3	14,4	16,9	39,7	22,9	30,3	28,8	44,5	58,6	36,7
Alter													
unter 25 Jahre	8,6	8,2	14,3	13,4	9,1	18,4	8,0	9,2	17,8	37,8	25,2	22,8	18,1
25 bis unter 55 Jahre	64,5	63,7	77,6	77,5	79,5	77,0	76,5	76,7	74,0	60,5	62,2	76,1	79,5
55 Jahre und älter	26,9	28,2	8,1	9,1	11,4	4,5	15,5	14,0	8,2	1,7	12,6	1,1	2,4
Berufsabschluss													
Auszubildende	3,4	3,4	3,7	0,6	0,3	0,3	3,7	1,0	1,6	8,1	30,8	1,2	7,1
Ohne Berufsabschluss	5,8	4,8	19,9	25,6	10,5	25,3	8,9	11,5	6,0	51,3	15,8	13,9	35,8
Anerkannter Berufsabschluss	71,1	74,0	28,2	20,3	47,0	16,4	33,3	46,3	22,0	17,3	18,6	7,9	18,9
Akademischer Berufsabschluss	13,2	12,9	16,7	9,8	5,3	5,6	42,9	11,3	30,9	3,2	6,8	62,5	13,1
Keine Angabe	6,6	4,9	31,5	43,8	36,8	52,4	11,2	30,0	39,4	20,1	28,0	14,5	25,2
Anforderungsniveau													
Helfer	16,4	14,9	37,5	50,2	33,0	41,2	23,4	29,3	35,3	58,6	28,8	42,7	45,4
Fachkraft	60,5	61,3	48,8	42,2	63,2	54,4	40,6	59,9	38,1	38,7	64,0	26,5	43,6
Spezialist	11,2	11,7	3,6	3,1	1,8	1,5	7,8	3,9	5,4	1,4	2,8	6,0	3,4
Experte	10,8	10,9	10,1	4,4	2,0	2,9	28,0	7,0	21,2	1,1	4,2	24,9	7,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 5: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Wirtschaftsbereiche

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

Wirtschaftsbereich	Anteil an allen Beschäftigten einer Staatsangehörigkeit in Prozent												
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Bulgarien	Polen	Rumänien	Russische Föderation	Ungarn	Ukraine	Afghanis- tan	Vietnam	Indien	Arabische Republik Syrien
Landwirtschaft etc.	1,7	1,6	2,8	2,4	5,3	6,3	1,0	1,3	8,1	0,3	0,3	0,1	0,2
Verarbeitendes Gewerbe	17,2	17,0	20,6	32,2	22,8	47,2	13,9	28,5	18,5	15,2	3,5	7,5	11,8
Baugewerbe	7,2	7,1	8,4	6,6	9,1	9,6	3,2	10,5	6,2	8,8	1,0	0,5	6,6
Handel; Kfz	12,9	13,0	10,2	4,4	10,5	4,1	11,7	4,3	9,6	20,4	10,7	11,1	20,8
Verkehr und Lagerei	6,2	5,8	11,9	5,6	30,5	7,0	5,2	14,4	2,5	7,7	1,0	2,3	10,9
Gastgewerbe	3,0	2,5	10,4	7,5	1,5	4,6	5,1	8,4	7,9	8,8	50,2	23,5	9,8
Information u. Kommunikation	1,4	1,4	1,0	0,5	0,1	0,2	2,8	0,5	1,4	0,3	0,8	4,3	0,9
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	1,4	1,5	0,2	0,2	0,0	0,1	1,0	0,3	0,5	0,1	0,3	0,1	0,4
Freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	3,8	3,9	2,8	1,1	0,8	1,0	7,4	1,3	3,5	0,4	2,1	10,4	2,7
Sonst. wirtschaftliche DL (ohne Zeitarbeit)	6,1	6,0	6,8	9,3	4,4	7,4	7,5	8,5	6,2	9,7	2,1	2,6	7,0
Zeitarbeit	2,0	1,5	8,8	20,1	9,0	7,0	2,8	8,1	2,6	18,1	0,5	22,0	8,3
Öffentliche Verwaltung etc.	7,8	8,3	0,8	0,6	0,2	0,1	3,0	1,3	2,2	0,5	0,2	0,1	0,8
Erziehung u. Unterricht	4,6	4,7	3,4	0,7	0,5	0,5	9,9	2,3	11,6	0,7	1,1	7,8	3,4
Gesundheits- u. Sozialwesen	17,8	18,4	7,9	4,3	1,9	2,9	18,3	7,6	13,1	5,7	20,9	6,5	9,9
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,3	2,3	1,9	2,0	1,1	0,6	2,9	0,8	4,0	1,8	4,6	0,5	5,3
Sonstige	4,7	4,9	2,2	2,4	2,2	1,4	4,2	1,8	2,0	1,4	0,7	0,8	1,3
Bergbau etc.	0,8	0,8	0,3	0,1	0,7	0,0	0,4	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2
Energieversorgung	0,8	0,9	0,2	0,0	0,2	0,1	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2	0,4	0,1
Wasserversorgung etc.	1,4	1,4	0,4	1,1	0,4	0,3	0,3	0,3	0,1	0,6	0,2	0,2	0,1
Grundstücks- u. Wohnungswesen	0,9	1,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,2	0,1	0,7
Kunst etc., Erholung	0,8	0,8	0,8	0,7	0,3	0,5	2,4	0,5	1,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Private Haushalte	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Exterritoriale Organisationen etc.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 6: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Berufe

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

Berufe	Anteil an allen Beschäftigten einer Staatsangehörigkeit in Prozent												
	Gesamt	Deutsche	Ausländer	Bulgarien	Polen	Rumänien	Russische Föderation	Ungarn	Ukraine	Afghani- stan	Vietnam	Indien	Arabische Republik Syrien
Land-, Forst- u. Gartenbauberufe	2,3	2,3	3,4	3,8	6,1	7,1	1,2	0,8	9,0	0,5	0,4	0,5	0,6
Fertigungsberufe	6,6	6,6	6,4	5,8	10,0	3,3	5,7	12,4	5,1	10,5	1,5	1,2	7,0
Fertigungstechnische Berufe	9,7	9,9	5,9	3,9	6,9	4,5	7,5	6,5	5,8	6,2	1,5	5,7	7,5
Bau- u. Ausbauberufe	7,7	7,6	8,5	7,9	9,3	10,4	3,5	10,4	5,5	7,6	1,4	0,8	6,7
Lebensmittel- u. Gastgewerbeberufe	5,1	4,1	21,0	35,4	12,4	45,8	6,8	21,7	15,3	12,7	47,3	25,4	10,1
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	12,8	13,1	7,7	4,0	1,6	3,2	14,8	6,2	12,1	4,7	24,8	5,8	13,0
Soziale u. kulturelle Dienstleistungsberufe	9,4	9,6	5,6	2,2	1,2	1,0	16,2	4,2	15,5	1,4	2,0	11,5	4,6
Handelsberufe	8,7	9,0	3,7	1,6	2,4	1,4	6,5	1,8	3,7	2,8	10,9	2,6	5,3
Unternehmensführung u. -organisation	9,5	9,9	3,1	2,2	1,2	0,9	9,6	1,8	5,1	1,6	2,2	4,3	2,6
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	8,3	8,8	1,5	1,1	0,3	0,3	6,5	2,3	2,7	0,3	1,4	0,9	1,6
IT- u. naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	3,2	3,3	2,0	0,5	0,7	0,4	4,5	0,9	1,9	0,9	1,6	9,0	1,7
Sicherheitsberufe	1,3	1,3	1,4	0,9	0,6	0,3	1,8	0,7	1,1	5,1	0,0	0,1	3,9
Verkehrs- u. Logistikberufe	11,6	10,6	25,7	24,6	44,9	16,0	10,1	21,7	11,0	41,4	3,1	30,0	33,0
Reinigungsberufe	2,8	2,7	4,2	6,1	2,5	5,4	4,9	8,6	6,1	4,1	1,8	2,2	2,1
Keine Angabe	1,1	1,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 7: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in den Kreisen Sachsen-Anhalts

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2022

	Beschäftigte insgesamt	Ausländer	Anteil Ausland an Beschäftigten insgesamt in Prozent	Veränderung Anzahl Ausland 2013 zu 2022	Anteil Top-3-Nationen an Ausland insgesamt in Prozent					
					Top 1		Top 2		Top 3	
Sachsen-Anhalt	804.195	51.065	6,3	335,9	Polen	21,8	Rumänien	12,9	Arabische Republik Syrien	8,4
Dessau-Roßlau	33.352	1.515	4,5	220,3	Polen	19,5	Arabische Republik Syrien	11,0	Indien	4,6
Halle (Saale)	100.081	6.948	6,9	310,2	Arabische Republik Syrien	15,1	Polen	10,1	Rumänien	5,9
Magdeburg	110.460	7.246	6,6	216,3	Arabische Republik Syrien	9,4	Rumänien	7,9	Polen	7,8
Altmarkkreis Salzwedel	26.435	1.331	5,0	230,3	Polen	24,3	Rumänien	20,0	Arabische Republik Syrien	4,6
Anhalt-Bitterfeld	56.589	4.074	7,2	257,7	Polen	30,4	Rumänien	16,0	Ukraine	6,4
Börde	62.649	5.695	9,1	945,0	Polen	33,7	Arabische Republik Syrien	13,5	Rumänien	5,7
Burgenlandkreis	62.012	7.073	11,4	1.052,0	Rumänien	37,2	Polen	23,6	Bulgarien	9,4
Harz	72.326	3.121	4,3	342,7	Polen	25,1	Rumänien	11,6	Bulgarien	6,1
Jerichower Land	28.352	1.787	6,3	474,6	Polen	33,8	Rumänien	15,8	Arabische Republik Syrien	6,0
Mansfeld-Südharz	41.065	1.385	3,4	273,3	Polen	17,5	Slowakei	8,8	Rumänien	8,2
Saalekreis	70.272	4.837	6,9	167,1	Polen	26,1	Rumänien	10,9	Arabische Republik Syrien	8,7
Salzlandkreis	62.482	2.509	4,0	237,2	Polen	19,4	Rumänien	8,5	Arabische Republik Syrien	7,9
Stendal	35.138	1.081	3,1	300,4	Polen	20,4	Arabische Republik Syrien	9,3	Afghanistan	8,4
Wittenberg	42.982	2.463	5,7	613,9	Polen	33,3	Ukraine	8,0	Arabische Republik Syrien	5,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte in Sachsen-Anhalt nach Staatsangehörigkeit	8
Abbildung 2:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht in Sachsen-Anhalt	9
Abbildung 3:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt	10
Abbildung 4:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Alter in Sachsen-Anhalt	12
Abbildung 5:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Berufsabschluss in Sachsen-Anhalt	13
Abbildung 6:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt	16
Abbildung 7:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsbereichen in Sachsen-Anhalt	18
Abbildung 8:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Beruf in Sachsen-Anhalt	21
Abbildung 9:	Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten in den Kreisen in Sachsen-Anhalt	35
Abbildung 10:	Anteil der ausländischen Beschäftigten eines Kreises in Sachsen-Anhalt an allen ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt	36
Abbildung 11:	Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, die in dem jeweiligen Kreis in Sachsen-Anhalt den größten Anteil der ausländischen Beschäftigten ausmachen	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top-10-Staatsangehörigkeiten der ausländischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt	23
------------	--	----

Anhang

Tabelle A 1:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Übersicht Strukturmerkmale	46
Tabelle A 2:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsbereich in Sachsen-Anhalt	47
Tabelle A 3:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Berufen in Sachsen-Anhalt	48
Tabelle A 4:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Übersicht Strukturmerkmale	49
Tabelle A 5:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Wirtschaftsbereiche	50
Tabelle A 6:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt – Top-10-Nationen Berufe	51
Tabelle A 7:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit in den Kreisen Sachsen-Anhalts	52

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2022	Michaela Fuchs, Birgit Fritzsche	Der zukünftige Beschäftigungsbedarf in der ambulanten und stationären Pflege in Sachsen-Anhalt: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2035
1/2022	Lisa Schmiedel, Per Kropp, Birgit Fritzsche, Stefan Theuer	Energieintensive Industrien in Mitteldeutschland
4/2021	Per Kropp, Stefan Theuer, Birgit Fritzsche	Digitalisierung schreitet voran – Neuschätzung der Substituierbarkeitspotenziale in Thüringen 2019
3/2021	Per Kropp, Stefan Theuer, Birgit Fritzsche	Digitalisierung schreitet voran - Neuschätzung der Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt 2019
2/2021	Michaela Fuchs, Anne Otto, Birgit Fritzsche	Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Sachsen-Anhalt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-sachsen-anhalt-thueringen/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 1|2024

Veröffentlichungsdatum

21. Mai 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/SAT/2024/regional_sat_0124.pdf

Website

<https://iab.de/>

ISSN

1861-1435

DOI

[10.48720/IAB.RESAT.2401](https://doi.org/10.48720/IAB.RESAT.2401)

Rückfragen zum Inhalt

Cornelia Leclerque
Telefon 0345 1332-315
E-Mail Cornelia.Leclerque@arbeitsagentur.de